



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีการศึกษา 2555-2559

คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชธานี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555-2559) โดยได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลในระดับคณะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ในคณะ ในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะ 5 ปีเกี่ยวกับ จำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด การสำรวจความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในคณะ โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี: ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชธานี

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี.....	16
1. ข้อมูลพื้นฐาน	16
2. วัตถุประสงค์.....	18
3. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน	18
4. งบประมาณ.....	18
5. จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน	18
6. ประมาณการจำนวนนักศึกษาใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา 2552 – 2556 จำแนกตามหลักสูตร.....	19
7. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิ.ย. 2555).....	19
8. แผนอัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (ปี 2555-2559).....	19
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis).....	20
ส่วนที่ 3 ทิศทางการพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี	22
ส่วนที่ 4 แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 -2559) คณะวิศวกรรมศาสตร์	24
ส่วนที่ 5 การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีสู่การปฏิบัติ	28
1. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (พ.ศ. 2555 – 2559)	28
2. แผนพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2555	Error! Bookmark not defined.
ภาคผนวก.....	29
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	30
แผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการหลังการฝึกอบรม.....	35
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	36

ส่วนที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ประวัติความเป็นมา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2536 โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ดังแสดงประวัติโดยย่อต่อไปนี้

พ.ศ. 2536 - เปิดการเรียนการสอนหลักสูตร วศ.บ. (4 ปี) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า

พ.ศ. 2537 - เปิดการเรียนการสอนหลักสูตร วศ.บ. (สำหรับผู้จบ ปวส.)
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า

- เปิดการเรียนการสอนหลักสูตร วศ.บ. (4 ปี) สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2538 - เปิดการเรียนการสอนหลักสูตร วศ.บ. (สำหรับผู้จบ ปวส.)
สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม

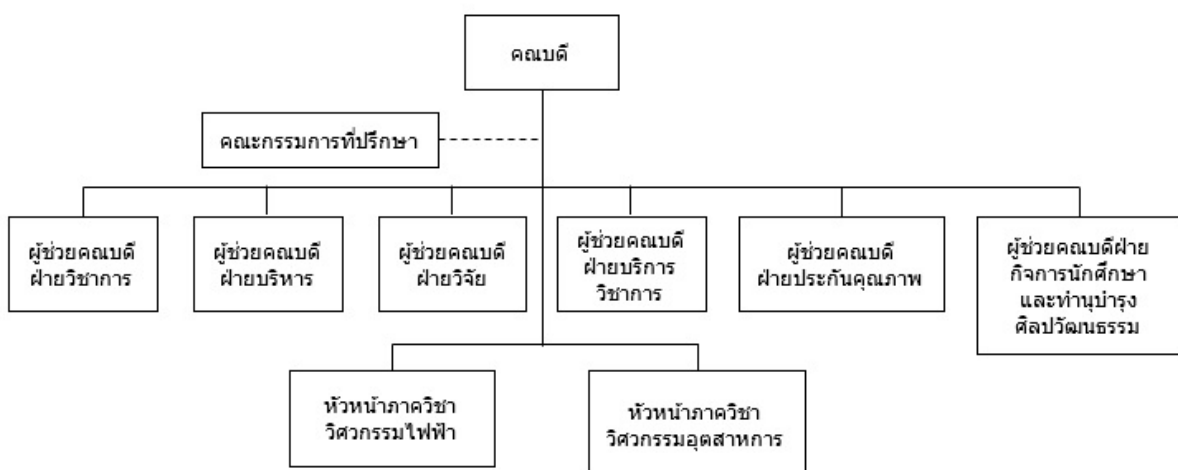
พ.ศ. 2540 - ทบวงมหาวิทยาลัยให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาหลักสูตร วศ.บ.

- บัณฑิตจบรุ่นแรกหลักสูตร วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)

พ.ศ. 2541 - บัณฑิตจบรุ่นแรกหลักสูตร วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2546 วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานี (ชื่อเดิม) ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปลี่ยนสถานะจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัย และเปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชธานี” สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่เปิดทำการสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ด้วยเหตุนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ในภูมิภาคนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านบริการวิศวกรรมในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

1.2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน



1.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ปรัชญา

เด่นด้วยความรู้ ควบคู่ปฏิบัติการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม

วิสัยทัศน์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี เป็นองค์กรการเรียนรู้ที่มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีความรู้ทางด้านช่าง เป็นผู้ออกไปด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีจริยธรรม คุณธรรม และสามารถเป็นผู้นำในวิชาชีพและได้มีการพัฒนาอยู่เสมอให้เป็นสากลและปัจจุบันตลอดเวลา

พันธกิจ

1. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย
3. ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านวิศวกรรมศาสตร์สู่ความเป็นสากล
4. ผลิตบัณฑิตให้มีความคิด สามารถวิเคราะห์ เป็นผู้รู้และมีการเรียนพัฒนาตลอดชีวิต
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ
6. ให้บริการวิชาการทางด้านวิศวกรรมแก่ชุมชน
7. สร้างให้เกิดอุดมการณ์ ความสามัคคี และความร่วมมือในองค์กร

1.4 ปณิธานการผลิตบัณฑิต

คณาจารย์มีความเชื่อและมุ่งมั่นที่จะเตรียมและผลิตผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม เพื่อมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีคุณภาพ ให้สามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 เป้าหมายการจัดการศึกษา

สัดส่วนนักศึกษา:อาจารย์ประจำ = 1:20

1.6 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

- 1) มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะในงานวิชาชีพ มีความสนใจใฝ่รู้ สามารถนำความรู้เดิมและแสวงหาความรู้ใหม่มาบูรณาการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของตนได้อย่างต่อเนื่องและมีระบบ
- 2) มีความรอบรู้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสื่อสาร สามารถเลือกรับ เลือกปฏิเสธและมีเหตุผลในการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารในการดำรงชีพและการทำงานในวิชาชีพ ให้เจริญก้าวหน้าแบบค่อยเป็นค่อยไปด้วยความรอบคอบ
- 3) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการกระบวนการแก้ปัญหา และการเลือกตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสมรรถนะสูงในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ทั้งในระดับวิชาชีพ และในระดับสังคม มีความเข้มแข็ง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยในตนเอง มีวินัยในการทำงาน รักและศรัทธาในวิชาชีพของตน สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียง ความซื่อสัตย์ ความอดทน และความประหยัด เป็นผู้รู้จักสามัคคีและรู้จักการให้อภัย

- 5) มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติทั้งในระดับสถาบัน ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ มีความสามารถในการส่งเสริม เผยแพร่ และถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมสู่สาธารณชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
- 6) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเป็นประจำ
- 7) มีจิตใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นใจ แน่วแน่ และมีสมาธิในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิตการทำงาน ผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร สามารถบริหารจัดการเวลาของตน แบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต
- 8) ใช้ศิลปะ ดนตรี และวัฒนธรรมที่ติงาน ในการผ่อนคลาย เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิต ที่มีความรู้พื้นฐานทางด้านวิศวกรรมอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี มีความชำนาญเฉพาะสาขา สามารถนำความรู้ความชำนาญที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม มีวินัยในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำนึกในจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม
3. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการวิจัยค้นคว้าในด้านวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยีของประเทศ

3. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

1. อาจารย์ประจำของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ที่ได้ไปเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ ในแต่ละปี มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)
2. บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ในแต่ละปี มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)
3. อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ที่ได้รับทุนไปศึกษาต่อในและต่างประเทศ ในแต่ละปี มีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ราย
4. ผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จในแต่ละปี มีจำนวนไม่น้อยกว่า 8 ชิ้น

4. งบประมาณ

ใช้งบประมาณสำหรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

5. จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

1. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
Bachelor of Engineering Program in Electrical Engineering
2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
Bachelor of Engineering Program in Industrial Engineering

6. ประมาณการจำนวนนักศึกษาใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา 2552 - 2556 จำแนกตามหลักสูตร

หลักสูตร	จำนวนนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา				
	ปี 2552	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2556
วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	50	50	50	50	50
วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ)	50	50	50	50	50
รวม	100	100	100	100	100

7. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิ.ย. 2555)

จำนวนบุคลากรประจำสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

หลักสูตร	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	ตรี	โท	เอก	
วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	4	-	1	-	-	4	1	5
วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ)	5	-	-	-	-	5	-	5
รวม	9	-	1	-	-	9	1	10
ร้อยละ	90	-	10	-	-	90	10	100

8. แผนอัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (ปี 2555-2559)

ที่	หลักสูตร	ปัจจุบัน (คน)	ต้องการเพิ่ม (คน/ปี)					รวม	หมายเหตุ
			2555	2556	2557	2558	2559		
1	วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	5	-	-	-	1	-	1	
2	วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ)	5	-	-	-	-	-	-	

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาบัณฑิตจำนวน 2 หลักสูตร คือ

- 1) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า
- 2) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหการ

ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ บุคลากร การจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณของคณะวิศวกรรมศาสตร์ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไว้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ช่วยกำกับดูแลนโยบายต่างๆ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ - มีกระบวนการในการจัดทำแผนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม และบุคลากร มีความพึงพอใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยราชธานี เป็นมหาวิทยาลัย เอกชน ดังนั้นการบริหารจัดการหรือ อำนาจการตัดสินใจบางอย่าง จึงเป็นการบริหารแบบรวมศูนย์เป็นหลัก
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการ พัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และ คณาจารย์ยังมีจำนวนที่น้อย - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ.และ ศ. อยู่ใน ระดับต่ำ - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิ ปริญญาเอก อยู่ในระดับต่ำ
ด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรทุกหลักสูตรได้รับการรับรอง จากภาวศวก - มีระบบและกลไกการพัฒนาและ บริหารหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิตที่ ครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น ยังทำได้ไม่เต็มที่ เช่น ในเรื่องของการ พัฒนาหลักสูตร - ขาดการวิจัยเชิงประเมินหลักสูตร
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และ แผนงบประมาณที่ชัดเจน - มีการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน ร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดหางบประมาณจากแหล่ง ภายนอก ยังดำเนินการได้ในปริมาณน้อย - ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังไม่มี

การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

สถานการณ์	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ด้านการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการจัดการศึกษา - มีคนต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูง มีการเปิดสอนในสาขาวิชาหรือหลักสูตรที่ใกล้เคียงกันทั้งมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น และมหาวิทยาลัยที่เปิดศูนย์จากต่างจังหวัด
ด้านบุคลากร		<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยเอกชนดึงดูดบุคลากรเพื่อเข้าทำงาน ได้ยากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐบาล จึงทำให้ ผู้ที่สนใจสมัครทำงานกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ เลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลมากกว่า
ด้านการจัดการศึกษา		<ul style="list-style-type: none"> - มีจำนวนสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขัน
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งงบประมาณภายนอกจากหลายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยเอกชน มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐบาล

ส่วนที่ 3

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี บรรลุผลสำเร็จครอบคลุม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path)
4. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน และที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
5. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ

3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้อง

กับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการ แสดงออก และแรงจูงใจ

คณะฯ กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
 - ความรู้ความสามารถในงาน
 - ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
 - การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
 - การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
2. สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ
 - ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
 - การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

- ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 - ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารคำสอนและการทำวิจัย
 - การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - การประยุกต์ใช้ตัวเลข
 - ทักษะการแก้ปัญหา
 - การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
 - การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร
- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
 - ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
 - ความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
 - การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ส่วนที่ 4

แผนการพัฒนาคณาจารย์ 5 ปี (พ.ศ. 2555 -2559)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

ตามแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2552-2556 คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคณาจารย์ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในพันธกิจของคณะฯ และพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์:

1. คณะฯ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างตลอดจนระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และโปร่งใส ทั้งด้านบุคลากรการเรียนการสอน การเงินและงบประมาณ การวิจัยและบริการวิชาการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีระบบประกันคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
2. คณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรแห่งการจัดการความรู้ (Knowledge Management Organization)
3. คณะฯ มีแผนและโครงการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณาจารย์มีคุณวุฒิและองค์ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ เพื่อองค์กรและส่วนรวม เพื่อให้คณะฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์แก่สังคมอย่างยั่งยืน

- กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดสัดส่วนอัตรากำลังและคุณวุฒิให้เหมาะสมกับภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน**
- 1.1 จัดทำแผนงานด้านบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 2 สรรหาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ**
- 2.1 ดำเนินการตามกระบวนการสรรหา คัดเลือกให้ได้มาซึ่งบุคลากร
 - 2.2 ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและพิจารณาความดีความชอบ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ในพันธกิจของคณะวิศวกรรมศาสตร์**
- 3.1 สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ ดูงาน ฝึกอบรม ศึกษาต่อ
 - 3.2 สนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบฐานข้อมูลของคณะวิศวกรรมศาสตร์และของมหาวิทยาลัยเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 จัดอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
 - 3.4 พัฒนาคณาจารย์เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรแห่งการจัดการความรู้ (Knowledge Management Organization)

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ประจำปีการศึกษา 2555 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ได้กำหนดแผนการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

- 1 ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2 กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน

4 กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5 สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว

6 ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

7 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

8 ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

9 พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และแผนพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ประจำปีการศึกษา 2555 - 2559

การพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แม้ว่ามหาวิทยาลัยราชธานี โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ส่วนคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นผู้ควบคุมดูแลบุคลากรที่สังกัดในหน่วยงาน และผลักดันส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงาน และผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติและยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา 2555 - 2559 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ในภาพรวม ประกอบด้วย 5 มิติดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ เป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัยและคณะวิศวกรรมศาสตร์

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลผลิตกำลังและความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนงาน
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

กระบวนการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
ประจำปีงบประมาณ 2555 - 2559

1. จัดประชุมคณะกรรมการบริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร
2. สสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ และการฝึกอบรม
3. นำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
4. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์
5. ชี้แจงแผนฯ ให้บุคลากรทราบ และสร้างความเข้าใจ เจือจอนไขและการดำเนินงานตามแผนฯ

วิธีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

1. การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่จัดโดยคณะวิศวกรรมศาสตร์
2. การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ
3. การประชุมปฏิบัติการร่วมกันในคณะวิศวกรรมศาสตร์
4. การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรม/การประชุมสัมมนา
5. การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
6. On the job training (OJT)
7. KM ด้วยระบบพี่เลี้ยง/เพื่อนสอนเพื่อน
8. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการ (action plan) การพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559		
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←————→					อาจารย์ใหม่	คณะกรรมการบริหารคณะ
2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	←————→					อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ
3. การจัดอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	←→		←→			อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ
4. การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←————→					อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ
5. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการให้บริการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ	←————→					อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ
6. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรักสามัคคีของบุคลากร	←————→					อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559		
7. ทบทวนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม	←————→					อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ
8. จัดกิจกรรมส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	←————→					อาจารย์	คณะกรรมการบริหารคณะ

ส่วนที่ 5

การนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี (พ.ศ. 2555 – 2559) ในระดับต่างๆ ดังนี้

1.1 ระดับคณะ เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีดำเนินการในภาพรวม

1.2 ระดับบุคคล ให้สาขาวิชานำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

แนวทางการติดตามประเมินผล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
3. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสำหรับรายบุคคล
4. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
5. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

ภาคผนวก



แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชธานี

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเบื้องต้น/ประวัติส่วนตัวและผลงาน

1. ชื่อ.....

2. เกิดวันที่เดือน.....พ.ศ..... อายุ.....ปี

3. การศึกษาระดับอุดมศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุด)

ลำดับ	คุณวุฒิ/สาขา	ปี พ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
3.1			
3.2			
3.3			
3.4			

4. ตำแหน่ง.....

สาขาวิชา..... คณะ.....

อายุการปฏิบัติงาน.....ปี

5. การพัฒนาตนเอง (เข้าร่วมอบรม / ประชุม / สัมมนา)

หลักสูตร / เรื่อง	วัน เดือน ปี ที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่จัด/สถานที่

6. ภาระงานที่ได้ปฏิบัติ

6.1 งานสอน (ปริญญาตรี / บัณฑิตศึกษา)

ระดับ	รายวิชาที่สอน (สอนเดี่ยว/สอนร่วม)	คาบ / สัปดาห์	ภาคเรียนที่/ ปีการศึกษา

ระดับ	รายวิชาที่สอน (สอนเดี่ยว/สอนร่วม)	คาบ / สัปดาห์	ภาคเรียนที่/ ปีการศึกษา

6.2 ผลงานด้านการสอน

6.2.1 เอกสารประกอบการสอน เอกสารค่าสอน คู่มือการสอน

.....

.....

.....

6.2.2 สื่อการสอน หรือ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

6.3 งานวิชาการ งานวิจัย และงานวิชาการในลักษณะอื่น (ระบุผลงานวิชาการที่ทำ)

6.3.1 งานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ

.....

.....

.....

6.3.2 งานวิจัย

ลำดับ	เรื่อง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	แหล่งทุน

6.3.2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

.....
.....
.....
.....

6.4 งานอื่นนอกเหนือจากงานสอน (ระบุประเภทของกิจกรรมและปริมาณเวลาที่ใช้ในการให้บริการต่อสัปดาห์)

6.4.1 งานอาจารย์ที่ปรึกษา (ระบุจำนวนนักศึกษา และตารางเวลาที่ให้นักศึกษาพบ)

.....
.....
.....
.....

6.4.2 งานบริการทางวิชาการ (ระบุประเภทของกิจกรรมและปริมาณเวลาที่ใช้ในการให้บริการต่อสัปดาห์)

.....
.....
.....
.....

6.4.3 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

.....
.....
.....
.....

6.4.4 งานบริหาร หรืองานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

.....
.....
.....
.....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

***สามารถเพิ่มจำนวนช่องตารางได้

ส่วนที่ 2 : ผลการประเมินของหัวหน้าสาขาวิชา หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามสายงาน

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ควรปรับปรุง (1)
1. ด้านคุณลักษณะ					
1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล					
(1) มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบในหน้าที่ที่เข้าสอนตรงเวลา (2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (3) มีความประพฤติเหมาะสมทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน และปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือ (4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี					
1.2 คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง					
(1) ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะ/หน่วยงาน (2) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาของตนและเอาใจใส่หาความรู้เพิ่มเติม					
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่					
2.1 มีการวางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน ตามแผนที่วางไว้ 2.2 มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ 2.3 มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสืบค้นหาข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2.4 มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน					
3.1 ด้านการเรียนการสอน					
(1) ภาระงานสอนที่รับผิดชอบมีปริมาณเป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะ/หน่วยงานกำหนด (2) มีเอกสารประกอบการสอน/ตำรา/หนังสือ (3) การเตรียมการสอน วางแผนการสอนการวัดผลและการประเมินผลการสอน (4) การดูแลให้คำปรึกษากับนักศึกษาและบุคคลอื่น (5) ผลการประเมินของนักศึกษา (6) การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
3.2 ด้านงานวิจัย และนวัตกรรม					
(1) มีผลงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรม (2) ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่/นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการ					
3.3 งานอื่น ๆ					
(1) การบริการทางวิชาการและงานที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ควร ปรับปรุง (1)
(2) ความร่วมมือกับคณะและมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					

ลงชื่อ

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.....



แผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการหลังการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรม/หลักสูตร.....

ระหว่างวันที่.....

ชื่อผู้เข้าร่วมอบรม (นาย/นาง/นางสาว).....

ลำดับที่	กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจะปฏิบัติเมื่อกลับไปปฏิบัติงานตามปกติ	ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ	
		ภายใน 3 เดือน	อื่นๆ (ระบุ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(รศ.ดร.เตชะพันธ์ แรงขำ)

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

***สามารถเพิ่มจำนวนช่องตารางได้



คำสั่งคณะวิศวกรรมศาสตร์

ที่ ๐๑๐/๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิผล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. รศ.ดร. เตชะพันธ์ แร่งขำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. อาจารย์ดำรงศักดิ์ อธิญกุล | รองประธานกรรมการ |
| ๓. อาจารย์ณัฐพงศ์ สอนอาจ | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์กนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์ | กรรมการ |
| ๕. อาจารย์รุจเรข อัสวจิตต์ภักดี | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) สร้างแผนการพัฒนาบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์
- ๓) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เตชะพันธ์ แร่งขำ)

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์