



แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2562

คำนำ

แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2557-2562) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ได้จัดทำขึ้นตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะ/หน่วยงาน โดย พิจารณาความสอดคล้องกับ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตาม หลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2556 ในตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของระบบและกลไกในการ บริหาร ทรัพยากรบุคลากรเพื่อพัฒนาและธำรงไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการวางแผน ล่วงหน้า 5 ปี คือ ปี พ.ศ.2557-2562 และจะนำแผนการพัฒนากุคลากรที่ได้แปลงเป็นแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปีต่อไป

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	
1.1 SWOT ด้านบุคลากร.....	4
1.2 สรุปจุดด้อยของการพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2557.....	4
1.3 ปัญหา.....	4
1.4 วิสัยทัศน์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี.....	4
1.5 ปณิธาน.....	4
1.6 พันธกิจของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี.....	5
1.7 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน.....	6
1.8 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	6
บทที่ 2 การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	7
2.1 หลักการและเหตุผล.....	7
2.2 กรอบแนวทางการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร.....	7
2.3 แนวทางการดำเนินงาน.....	8
2.4 แผนและPDCA.....	9
บทที่ 3 แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร.....	10
3.1 ข้อมูลบุคลากรปีการศึกษา 2557.....	10
3.2 แผนความต้องการเพิ่มบุคลากรสายสอน.....	11
3.3 แผนความต้องการเพิ่มบุคลากรสายสนับสนุน.....	13
3.4 แผนความต้องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ สายผู้สอน.....	14
3.5 แผนความต้องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ สายผู้สอน.....	15
3.6 แผนความต้องการเรียนต่อ สายสนับสนุน.....	16
3.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่จะเกษียณอายุราชการ.....	16
3.8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ต้องการทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ.....	17
3.9 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน.....	17
3.10 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน.....	18
บทที่ 4 การติดตามผลการดำเนินงาน.....	19
4.1 การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ.....	19
4.2 การรายงานผลตามรอบเวลาการดำเนินการ.....	19
4.3 การรายงานผลตามผลสำเร็จการดำเนินการ.....	19
4.4 การรายงานผลตามจุดประสงค์ของการรายงานผล.....	19
ภาคผนวก ก.	
แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตามแผนประจำปี.....	20
ภาคผนวก ข.	
แบบสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พ.ศ.2556.....	21

บทที่ 1

บทนำ

1.1 SWOT ด้านบุคลากร

จุดแข็ง

1. โครงสร้างการบริหารไม่ซับซ้อน
2. บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานให้สาขา/คณะเป็นอย่างดี
3. บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานสูง

จุดอ่อน

4. มีจำนวนบุคลากรและงบประมาณน้อย
5. หน่วยงานภายในองค์กร ต้องใช้เงินรายได้ในการบริหารงานเป็นส่วนใหญ่
6. บุคลากรบางส่วน ขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โอกาส

7. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามตัวบ่งชี้ของสำนักงาน ก.พ.ร. ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตัวบ่งชี้สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และตัวบ่งชี้มหาวิทยาลัย

อุปสรรค

8. ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและกำลังคนมีจำนวนจำกัด/ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถ สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

1.2 สรุปจุดด้อยของการพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2557

1. การได้รับการอบรมหรือเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองยังไม่เพียงพอ
2. ผลงานด้านการทำงานวิจัยยังไม่เพียงพอ

1.3 ปรัชญา

“ผลิตบุคลากรด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรมและนักรายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการพัฒนาชาติ”

1.4 วิสัยทัศน์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

“ผลิตบัณฑิตครูช่างและนักรายทอดเทคโนโลยี ที่คิดเป็น ทำเป็น มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนและสังคม”

1.5 ปณิธาน

“พัฒนาคณาจารย์ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพครูและทางเทคโนโลยี โดยมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม เป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ และมีความห่วงหาต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม”

1.6 พันธกิจของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

“ผลิตบัณฑิต ให้มีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมและสร้างงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานพร้อมพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการสู่ชุมชนและสังคม ตลอดจนทำนุบำรุงาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทย และรักษาสิ่งแวดล้อม”

1.7 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อวางแผนการจัดทา/พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเหมาะสมของจำนวนและคุณภาพที่คณะฯ มีศักยภาพที่สามารถสร้างได้
3. เพื่อติดตามให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และนำผลของการดำเนินงานไปปรับปรุงปีต่อไป

1.8 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนฯ

1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
2. ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ร้อยละ
1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	1.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาของคณะฯ	1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและหรือนำเสนอผลงานวิชาการหรือสิ่งประดิษฐ์ทั้งในและต่างประเทศ	20
		1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งใน และต่างประเทศ	100
		1.1.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนา ความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งใน และต่างประเทศ	50
2. ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด	2.1 เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคล ให้คงอยู่ และใช้ทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต่ออาจารย์ประจำ	5
		2.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	10

หมายเหตุ กลยุทธ์ข้อที่ 1 ถูกตั้งให้เป็นความสำคัญอันดับแรกเนื่องจากการสรุปความสำเร็จของแผนที่ได้คะแนนน้อยกว่าปี 2557

อัตลักษณ์ เอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

เอกลักษณ์

“เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีทักษะปฏิบัติ”

อัตลักษณ์

อัตลักษณ์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเน้นถึงความเป็นสากลในลักษณะที่เรียกว่า “การศึกษาไร้พรมแดน” โดยใช้ตัวอักษรย่อหลัก ๓ ตัว คือ i (ตัวอักษรพิมพ์เล็ก) E และ D โดยมีความหมายแบ่งเป็น ๒ นัยสำคัญ ดังนี้

อัตลักษณ์แทนตัวตนและจุดเด่นของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

i = Industrial

ED = Education & Technology

หมายถึงชื่อของคณะฯ ซึ่งหมายถึงความเป็นครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี หรือ ครูช่าง

โดยหน้าที่หลัก ๆ ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ คือ

- ผลิตบัณฑิต ให้มีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม
- สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ซึ่งบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาสังคม
- พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีพครู และนำความรู้สู่ชุมชนและสังคม
- ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทย และรักษาสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ สาเหตุที่ใช้ตัวอักษร i พิมพ์เล็กนำหน้า เนื่องจากตัวอักษรนี้มีลักษณะคล้ายเทียนไขหรือดวงไฟ โดยความหมายในตัวของเทียนไขคือ แสงสว่างส่องนำทางในความมืด ซึ่งเปรียบเสมือน “ปัญญา” และจิตวิญญาณของความเป็น “ครู” บ่งบอกถึง “ปัญญา” ที่มีไขเพียงเพื่อนำแสงสว่างเท่านั้น แต่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ยังเป็นแหล่งผลิตผู้ที่จะนำแสงสว่างหรือผู้ที่จะให้ “ปัญญา” แก่ผู้อื่นเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

อัตลักษณ์แทนตัวตนและจุดเด่นของนักศึกษาและบัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

i = Intelligence

หมายถึง บัณฑิตที่มีความเฉลียวฉลาด รู้จักคิด รู้จักเหตุผล มีเขวี้ยง ไหวพริบ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมถึงความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดได้อย่างชาญฉลาดอีกด้วย

E = Excellence

หมายถึง ความเป็นเลิศของตัวบัณฑิตในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นเลิศในการใช้ทักษะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

D = Development

หมายถึง ความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองไม่หยุดนิ่ง และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

บทที่ 2

การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การบริหารงานของ องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ และได้พัฒนาวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด แนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและในปี 2551 กำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้อง จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งกำหนดให้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้ของสำนักงาน ก.พ.ร. (ตัวบ่งชี้ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล) ที่ทุกส่วนราชการ จะต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวัดเป็นระดับขั้นของความ สำเร็จ (Milestone)

คณะกรรมการยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อรับ สิ่งจูงใจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ คณะได้มีการบูรณาการ พันธกิจทั้ง 4 ด้าน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง และ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งการบูรณาการตัว บ่งชี้การ ประเมินผลจาก ก.พ.ร. , สมศ. และ สกอ. ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผล 4 พันธกิจคือ 1) ผลิต กำลังคนด้านวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพและมีความสามารถพร้อมเข้าสู่อาชีพ 2) สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม สู่อุตสาหกรรม การบริการ ที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่ม 3) ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาอาชีพให้มีความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่าง ยั่งยืน 4) ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะ และสอดคล้องกับตัว บ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาคณากร เป็น การวางแผนล่วงหน้า 6 ปี คือปี พ.ศ. 2557-2562 และจะนำแผนการพัฒนาคณากรที่ได้ แปลงเป็น แผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี

2.2 กรอบแนวทางการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

การเพิ่มศักยภาพบุคลากรจะดำเนินโครงการหรือกิจกรรม 6 ลักษณะคือ

- 1) โครงการเพิ่มศักยภาพด้านการบริหาร
- 2) โครงการเพิ่มศักยภาพด้านวิชาการ
- 3) โครงการเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัย
- 4) โครงการเพิ่มศักยภาพด้านการเทคนิคการสอน
- 5) โครงการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดผลและประเมินผล
- 6) โครงการเพิ่มศักยภาพด้านการประกันคุณภาพ

2.3 แนวทางการดำเนินงาน

1) การศึกษาค้นคว้า และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรฯ

2) ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

4) คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผล ต่างๆ และสะท้อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

5) แปลงแผนการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี 2557

6) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2558 ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและข้อมูลประกอบในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.4 แผนและPDCA

การดำเนินกิจกรรม P-D-C-A อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนเรื่อยๆ ส่งผลให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้นโดย

Plan หมายถึง การวางแผนการดำเนินงาน

1. การกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง/กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์
2. การกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแผนหรือไม่
3. การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินงาน การวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

Do หมายถึง การปฏิบัติตามแผน

1. การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
2. ก่อนที่จะปฏิบัติจริง ต้องการศึกษาค้นคว้า และเงื่อนไขต่างๆ ทราบวิธีการและขั้นตอน
3. การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูลเพื่อใช้ต่อไป

Check หมายถึง การประเมินแผนตรวจสอบ

1. การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่ได้ตั้งไว้หรือไม่
2. การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินปัญหาเพื่อให้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของงาน
3. ในการประเมินสามารถทำได้เอง เป็นลักษณะของการประเมินตนเอง

บทที่ 3

แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

3.1 ข้อมูลบุคลากรปีการศึกษา 2557

ปีการศึกษา 2557 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 47 คน เป็นบุคลากรสายผู้สอนจำนวน 30 คน และมีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 17 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายผู้สอน (อาจารย์ประจำ)	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการครู	8	0	8
ข้าราชการพลเรือน	0	1	1
พนักงานมหาวิทยาลัย	16	7	12
พนักงานราชการ	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	2	2
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้)	6	3	12.5
รวม	30	17	47

3.1.1 บุคลากรสายผู้สอน (อาจารย์ประจำ)

อาจารย์ผู้สอนประจำแผนกเป็นข้าราชการครูจำนวน 8 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน พนักงานราชการจำนวน 0 คน และอาจารย์จ้างสอนรายเดือนจำนวน 6 คน มีวุฒิปริญญาโทมากที่สุด และปริญญาเอกจำนวน 3 คน โดยมีตำแหน่งเป็นอาจารย์มากที่สุด จำนวน 28 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของสกอ.จะมีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 30 คน โดยปฏิบัติงานจริง 3 คน และลาศึกษาต่อ 2 คน

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำ (จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ)

ประเภทบุคลากร	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	รวม	รศ.	ผศ.	อาจารย์	รวม
ข้าราชการครู	1	7	0	8	1	1	6	8
ข้าราชการพลเรือน	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	15	0	17	0	0	17	0
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้)	0	5	0	5	0	0	5	0
รวม	3	27	0	30	1	1	28	30

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนอาจารย์ประจำจำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ (ตามหน่วยงาน)

หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ประจำ			คุณวุฒิ				ตำแหน่งทางวิชาการ				
	ทั้งหมด	ลา ศึกษาต่อ	ปฏิบัติ งานจริง	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
สาขาอุตสาหกรรม	6.5	0	6.5	0	5.5	1	6.5	5.5	0	1	0	6.5
สาขาไฟฟ้า	8.5	1	7.5	0	7.5	1	8.5	6.5	1	0	0	7.5
สาขาเครื่องกล	7	1	6	0	7	0	7	7	0	0	0	7
สาขาสื่อสารมวลชน	6	0	6	0	5	1	6	6	0	0	0	6
สาขาเทคโนโลยีปิโตรเลียมและ พลังงานทดแทน	2	0	2	0	2	0	2	2	0	0	0	2
รวมทั้งสิ้น	30	2	28	0	27	3	27	27	1	1	0	30

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 30 คน แยกเป็นอาจารย์ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 คน และกลุ่มมนุษยศาสตร์ จำนวน 0 คน และที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 30 คน แยกเป็นกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 คน และ กลุ่มมนุษยศาสตร์ จำนวน 0 คน

3.1.2 บุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 17 คน จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 7 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 6 คน และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของสกอ. จะมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 16 คน (ดังตาราง Common Data Set)

ตารางที่ 1.8 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนตามวุฒิการศึกษา (จำแนกตามหน่วยงาน)

ฝ่าย/แผนก/งาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด			คุณวุฒิของบุคลากรสายสนับสนุน				
	ทั้งหมด	ลาศึกษาต่อ	ปฏิบัติงานจริง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
งานวิชาการและวิจัย	6	0	6	0	6	0	0	6
งานบริหารและวางแผน	8	0	8	0	7	1	0	7
งานพัฒนานักศึกษา	3	0	3	0	3	0	0	3
รวมทั้งสิ้น	17	0	17	0	16	1	0	17

3.2 แผนความต้องการเพิ่มบุคลากรสายสอน

สาขา/สาขาวิชา	จำนวนนักศึกษาทั้งหมดตามแผน						อาจารย์ ปัจจุบัน	ความต้องการบุคลากรเพิ่ม (จำนวนอัตรา)						
	2557	2558	2559	2560	2561	2562		2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
ระดับ ปริญญาตรี 5ปี (ภาคปกติ)	840	910	980	980	980	980	20	5	4	2	1-	-	-	32
1.สาขาไฟฟ้า	1:28	1:29	1:25	1:25	1:25	1:25								
- สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	280	350	350	350	350	350	7	2	2	-	-	-	-	11
2.สาขาเครื่องกล	1:23	1:25	1:25	1:25	1:25	1:25								
- สาขาวิชาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์	140	175	175	175	175	175	5	1	-	-	-	-	-	6
3.สาขาอุตสาหกรรม	1:25	1:25	1:25	1:25	1:25	1:25								
- สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	175	175	175	175	175	175	8	-	-	-	-	-	-	8
4.สาขาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	1:23	1:28	1:30	1:31	1:25	1:25								
- สาขาวิชาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	140	210	280	280	280	280	1	2	2	2	1	-	-	8

3.3 แผนความต้องการเพิ่มบุคลากรสายสนับสนุน

กลุ่มงาน	จำนวนนักศึกษาทั้งหมดตามแผน/จำนวนอาจารย์ตามแผน					บุคลากร ปัจจุบัน	ความต้องการบุคลากรเพิ่ม (จำนวนอัตรา)							
	2557	2558	2559	2560	2561		2562	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
สำนักงานคณบดี							10	1	1	1	1	-	-	15
1.งานวิชาการ														
2.งานบริหาร	1:95	1:105	1:101	1:98	1:89	1:89	10	1	1	1	1	-	-	15
3.งานพัฒนานักศึกษา														
สาขา	จำนวนบุคลากรตามแผน/จำนวนนักศึกษาทั้งหมดตามแผน						-	3	1	-	-	-	-	3
1.สาขาไฟฟ้า	1:280	1:350	1:350	1:350	1:350	1:350	-	1	-	-	-	-	-	1
2.สาขาเครื่องกล	1:140	1:175	1:175	1:175	1:175	1:175	-	1	-	-	-	-	-	1
3.สาขาอุตสาหกรรม	1:175	1:175	1:175	1:175	1:175	1:175	-	1	-	-	-	-	-	1
4.สาขาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	1:140	1:105	1:140	1:140	1:140	1:140	-	1	1	-	-	-	-	2

3.4 แผนความต้องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ สายผู้สอน

สาขา/ อาจารย์ประจำ	แผนการได้รับแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น																		
	2557			2558			2559			2560			2561			2562			
	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	
1.สาขาไฟฟ้า																			
1.1 นายชจรศักดิ์ พงศ์ธนา	✓			✓				✓						✓					✓
1.2 นายปิยะ ประสงค์จันทร์	✓			✓				✓						✓					✓
1.3 นายวิชาญ เพชรมณี	✓			✓				✓						✓					✓
1.4 นายไชยยะ ธนพัฒน์ศิริ	✓			✓				✓						✓					✓
1.5 นายธันส์ นนทพุท	✓			✓				✓						✓					✓
2.สาขาเครื่องกล																			
2.1 นายสุจริต สิงห์พันธุ์	✓			✓				✓						✓					✓
2.2 นายณชพร รัตนภรณ์	✓			✓				✓						✓					✓
3.สาขาอุตสาหกรรม																			
3.1 นายสุพล สุภารัตน์	✓			✓				✓						✓					✓
3.2 นายวีระยุทธ จันทร์รักษา	✓			✓				✓						✓					✓
3.3 นายสุชาติ เย็นวิเศษ			✓						✓						✓				✓
3.4 นายพิชิต เฟื่องสุวรรณ	✓			✓				✓						✓					✓
3.5 นายทวีชาติ เย็นวิเศษ	✓			✓				✓						✓					✓
4.สาขาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน																			
4.1 นายบัณฑิต เกิดพิพย์	✓			✓				✓						✓					✓
4.2 นายวรรัฐ สิมศิริวงศ์	✓			✓				✓						✓					✓
4.3 นายจักรกฤษณ์ แก้วประเสริฐ	✓			✓				✓						✓					✓
4.4 นางสาวเอกญา แววกัติ	✓			✓				✓						✓					✓
4.5 นางสาวณมพรรัตน์ วัฒนกุล	✓			✓				✓						✓					✓

3.5 แผนความต้องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ สายผู้สอน

สาขา/ อาจารย์ประจำ	ปี พ.ศ.					
	2557	2558	2559	2560	2561	2562
1.สาขาไฟฟ้า						
1.2 นายปิยะ ประสงค์จันทร์			✓			
1.3 นายวิชาญ เพชรมณี						
1.4 นายไชยยะ วัฒนศิริ						
1.5 นายธันส์ นนทพุทธ			✓	✓		✓
2.สาขาเครื่องกล						
2.1 นายสุจิต สิงห์พันธุ์						
2.2 นายณชพร รัตนาภรณ์						
2.3 นางทรงนศร การนา		✓				
3.สาขาอุตสาหกรรม						
3.1 นายสุรพล สุภารัตน์						
3.2 นายวีระยุทธ จันทรักษา						
3.3 นายสุชาติ เอ็นวิเศษ						
3.4 นายทวีชาติ เอ็นวิเศษ			✓			
4.สาขาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน						
4.1 นายขจรศักดิ์ พงศ์ธนา						
4.2 นายบัณฑิตพงษ์ เกิดทิพย์				✓		

3.8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ต้องการทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2557-2562

สาขา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการ สายผู้สอน						
	2557	2558	2559	2560	2561	2562	
สาขาไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-
สาขาเครื่องกล	-	-	-	1	-	-	-
สาขาอุตสาหกรรม	1	1	-	-	1	-	-
สาขาสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	-	-
สำนักงานคนบตี	-	-	-	-	1	-	-
รวม	1	1	-	1	2	-	-

3.9 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ประจำปี 2557-2562

ประจำปี	จำนวนบุคลากรที่มีแผนความต้องการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านในปี 2557-2562(คน)		
	ด้านวิชาการ	ด้านเทคนิคการสอน	ด้านวัดผลและประเมินผล
2557	31	15	15
2558	35	15	15
2559	37	15	15
2560	38	15	15
2561	38	15	15
2562	38	15	15

3.10 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ประจำปี 2557-2562

ประจำปี	จำนวนบุคลากรที่มีแผนความต้องการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านในปี 2557-2562(คน)	
	ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ตามสายงาน	
2557	8	
2558	9	
2559	10	
2560	11	
2561	11	
2562	11	

บทที่ 4

การติดตามผลการดำเนินงาน

4.1 การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การรายงานผลการปฏิบัติงานตาม โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. 2557-2562 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อรายงานข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของการดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้บริหารได้รับทราบ

2. เป็นการติดตามความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินการ
3. เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง
4. เพื่อพัฒนาระบบ/วิธีการ/กระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. เป็นข้อมูลการดำเนินการในกิจกรรม/งานที่จะดำเนินการในอนาคต

4.2 การรายงานผลตามรอบเวลาการดำเนินการ

เนื่องจากผลทั้งหมดได้ถูกคัดเลือกให้สอดคล้องกับ ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคุณภาพและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้นจึงยึดเอาข้อมูลในรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของคณะเป็นหลักจึงแบ่งการรายงานผลคือ

1. รายงานผลการดำเนินการ รอบ 6 เดือน
2. รายงานผลการดำเนินการ รอบ 9 เดือน
3. รายงานผลการดำเนินการ รอบ 12 เดือน

4.3 การรายงานผลตามผลสำเร็จการดำเนินการ

1. รายงานผลระหว่างการดำเนินการ เป็นการติดตามและรายงานผลข้อมูลการ ดำเนินการต่างๆ ในขณะที่กำลังดำเนินการ

2. รายงานผลสำเร็จของการดำเนินการ เป็นการรายงานผลหรือส่งเอกสาร/คู่มือที่ได้ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4.4 การรายงานผลตามจุดประสงค์ของการรายงานผล

1. การรายงานผล เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
2. การรายงานผล เพื่อรายงานข้อมูลปัญหาอุปสรรคที่พบทั้งระหว่างดำเนินการและหลังการดำเนินการเสร็จสิ้น
3. การรายงานผลสำเร็จ เพื่อรายงานผลการดำเนินการที่ได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว

ภาคผนวก ก.
แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตามแผนประจำปี

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ร้อยละ	ผลในรอบ 6 เดือน	ผลในรอบ 9 เดือน	ผลในรอบ 12 เดือน
1.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและหรือนำเสนอผลงานวิชาการหรือสิ่งประดิษฐ์ทั้งในและต่างประเทศ	20			
1.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งใน และต่างประเทศ	100			
1.1.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนา ความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งใน และต่างประเทศ	50			
2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต่ออาจารย์ประจำ	5			
2.1.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	10			

ภาคผนวก ข.

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พ.ศ.2557

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง อาจารย์

เจ้าหน้าที่

1. มีความประสงค์ที่จะได้รับการพัฒนาตนเองหรือสนใจในเรื่อง.....

.....

.....

2. ความประสงค์ที่จะเรียนต่อปริญญาเอกในปี พ.ศ. 2557, 2558, 2559, 2560, 2561

* เฉพาะอาจารย์

3. มีความประสงค์ที่จะเขียนหนังสือ/ตำรา เรื่อง.....

เพื่อใช้ประกอบการสอนในวิชา (ถ้ามี)

4. มีความประสงค์จะเข้าร่วมประชุมวิชาการและหรือนำเสนอผลงานวิชาการหรือสิ่งประดิษฐ์ในปี พ.ศ.คือ

.....

5. มีความประสงค์จะทำตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงความต้องการทำตำแหน่งทางวิชาการของท่านในตาราง

ตำแหน่ง/ปี พ.ศ.	2557	2558	2559	2560	2561
ผศ.					
รศ.					
ศ.					

ลงชื่อ.....