



นโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทนำ

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร มีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากวิทยาลัยฯ ตระหนักดีว่าบุคลากรทุกคน เป็นส่วนสำคัญของวิทยาลัยฯ ที่จะช่วยกันพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้เป็นสถาบันที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและพื้นที่ใกล้เคียง ทั้งด้านการเรียน การสอน วิจัย และนวัตกรรม และวิทยาลัยฯ ต้องการให้บุคลากรเติบโตในสายงาน มีความก้าวหน้า และมีตำแหน่ง ด้านความเชี่ยวชาญสูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการพัฒนาในระยะสั้น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านบุคลากรในวิทยาลัยฯ เพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การดำเนินการและเป้าหมายในอนาคตของสถาบันฯ กรอบแนวคิดหลักคือ บุคลากรจะได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาใน 3 ระดับคือ

ระดับการพัฒนา	รายละเอียด	เป้าหมาย
ระดับที่ 1	พัฒนาทักษะด้านงานประจำ ซึ่ง เป็นงานตาม JD และงานที่ได้รับ มอบหมาย	ประมาณและคุณภาพของงานดี ทันเวลา ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ
ระดับที่ 2	โครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ ที่เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความ ท้าทายใน JD และช่วยพัฒนา บุคลากรรายอื่น ๆ และยกระดับ การพัฒนาของสถาบัน
ระดับที่ 3	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ วิชาชีพที่สูงขึ้น	จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ ที่เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความ ท้าทายใน JD และช่วยพัฒนา บุคลากรรายอื่น ๆ และยกระดับ การพัฒนาของวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้อาจารย์/นักวิจัยเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งใน และต่างประเทศ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิและดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยการพัฒนางานทางวิชาการ การพัฒนางาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดการความรู้ องค์กร ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
5. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
6. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure) หรือจับคู่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
8. ส่งเสริมโครงการระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหรือสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร ในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
9. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละสาขาวิชาด้วย

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ และกำหนดขึ้นเป็นแผนพัฒนาประจำปี พร้อมทั้งจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นที่แท้จริง
2. หน่วยทรัพยากรบุคคลต้องคอยติดตามแผนการฝึกอบรม ประสานงานการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยน จะต้องแจ้งให้หน่วยที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า
3. การพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมที่จะรับกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสามารถที่จะเข้ารับตำแหน่งงานที่ว่าง (แผนอัตรากำลังทดแทน)
 - 3.2 การพัฒนาบุคลากร มีวิธีการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ คือ
 - 3.2.1 การพัฒนาที่วิทยาลัยฯ จัดขึ้น หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง
 - 3.2.2 การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการพัฒนาตนเองให้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของวิทยาลัยฯ หรือแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
4. หน่วยทรัพยากรบุคคลจะทำหน้าที่จัดเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมและการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล นอกจากนี้ หากหน่วยงานใดมีความประสงค์ จะจัดการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมจะต้องแจ้งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบทุกครั้งเพื่อขออนุมัติตัวบุคคลเป็นการล่วงหน้า

งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณจากเงินรายได้วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการ ทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(อ้างอิงข้อมูลการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 2 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2566 วิทยาลัย
การศึกษาและการจัดการทางทะเล)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนากำลังคนเพื่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอาหารและชีวภาพ และการจัดการ
ทางทะเลของประเทศ

วัตถุประสงค์ที่ 1 : พัฒนาทักษะ เสริมความเชี่ยวชาญของบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม
อาหารและชีวภาพ และการจัดการทางทะเลของประเทศ

กลยุทธ์

กลยุทธ์
1. ส่งเสริมความสามารถบุคลากรตามทักษะที่ถนัดสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของงานที่ปฏิบัติ
2. ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ที่จะส่งผลกระทบต่อ การทำงานในระยะยาว
3. สร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นรายปีให้มีความชัดเจนขึ้น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ทำงานหลัก
4. สร้างโครงการส่งเสริมความผูกพันและความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน
5. เพิ่มการขออัตรากำลังด้านช่างซ่อมบำรุง
6. สร้างโครงการที่มีรางวัลและคำชื่นชมในการตอบแทนความสามารถของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญใน งานที่ปฏิบัติ

ตัวชี้วัด

กลยุทธ์	หน่วย	ค่าเป้าหมาย				
		2565	2567	2568	2569	2570
ตัวชี้วัด 1 ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	40	50	60	70	80
ตัวชี้วัด 2 ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ของอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	30	30	40	40	50
ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย วิชาการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์	ร้อยละ	90	90	100	100	100

กลยุทธ์	หน่วย	ค่าเป้าหมาย				
		2565	2567	2568	2569	2570
ตัวชี้วัด 5 ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	10	10	20	20	20
ตัวชี้วัด 6 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสำนักงาน (KM)	ระดับ หรือนวัตกรรมการทำงาน	4	4	5	5	5
ตัวชี้วัด 7 จำนวนของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการเรียนรู้การใช้ TQA/EdPEx เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร	คน	13	17	20	22	22
ตัวชี้วัด 8 จำนวนระบบเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบ	3	5	7	9	11

โครงการที่เกี่ยวข้อง

- 1) โครงการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล
- 3) โครงการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาเพื่อรองรับการทำงาน
- 4) โครงการยกระดับห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัยและมาตรฐานสู่สากล
- 5) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลคลังความรู้ด้านอุตสาหกรรมอาหารและชีวภาพและการจัดการทางทะเลของประเทศ
- 6) โครงการพัฒนาศักยภาพและขยายเครือข่ายบริการวิชาการและ/หรือผู้ประกอบการท้องถิ่น
- 7) โครงการพัฒนาบุคลากรวิทยาศาสตร์ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ(reskill/upskill) เพื่อเตรียมพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และให้บริการแก่ชุมชนผ่านกิจกรรม In-house training for trainer
- 8) โครงการสนับสนุนสร้างกลุ่มงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอาหารทะเลสารสกัดมูลค่าสูงจากทรัพยากรทางทะเลและการจัดการทางทะเล
- 9) โครงการพัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 10) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร

โดยกำหนด กลยุทธ์/ แนวทางดำเนินการ/ตัวชี้วัด /แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์	หน่วย	ค่า	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
		เป้าหมาย	
		2565	
ตัวชี้วัด 1 ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	40	1) โครงการพัฒนาศักยภาพและขยายเครือข่ายบริการวิชาการและ/หรือผู้ประกอบการท้องถิ่น
ตัวชี้วัด 2 ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	30	2) โครงการพัฒนาบุคลากรวิทยาศาสตร์ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ (reskill/upskill) เพื่อเตรียมพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และให้บริการแก่ชุมชนผ่านกิจกรรมIn-house training for trainer 3) โครงการสนับสนุนสร้างกลุ่มงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอาหารทะเลสารสกัดมูลค่าสูงจากทรัพยากรทางทะเลและการจัดการทางทะเล 4) โครงการพัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร
ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ร้อยละ	100	1) โครงการยกระดับห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัยและมาตรฐานสู่สากล 2) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลคลังความรู้ด้านอุตสาหกรรมอาหารและชีวภาพและการจัดการทางทะเลของประเทศ 3) โครงการพัฒนาศักยภาพและขยายเครือข่ายบริการวิชาการและ/หรือผู้ประกอบการท้องถิ่น 4) โครงการพัฒนาบุคลากรวิทยาศาสตร์ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ (reskill/upskill) เพื่อเตรียมพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และให้บริการแก่ชุมชนผ่านกิจกรรมIn-house training for trainer

กลยุทธ์	หน่วย	ค่า	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
		เป้าหมาย 2565	
			5) โครงการสนับสนุนสร้างกลุ่มงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอาหารทะเลสารสกัดมูลค่าสูงจากทรัพยากรทางทะเลและการจัดการทางทะเล 6) โครงการพัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร
ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย วิชาการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์	ร้อยละ	90	1) โครงการยกระดับห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัยและมาตรฐานสู่สากล 2) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลคลังความรู้ด้านอุตสาหกรรมอาหารและชีวภาพและการจัดการทางทะเลของประเทศ 3) โครงการพัฒนาศักยภาพและขยายเครือข่ายบริการวิชาการและ/หรือผู้ประกอบการท้องถิ่น 4) โครงการพัฒนาบุคลากรวิทยาศาสตร์ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ(reskill/upskill)เพื่อเตรียมพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และให้บริการแก่ชุมชนผ่านกิจกรรมIn-house training for trainer 5) โครงการสนับสนุนสร้างกลุ่มงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอาหารทะเลสารสกัดมูลค่าสูงจากทรัพยากรทางทะเลและการจัดการทางทะเล
ตัวชี้วัด 5 ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	10	1) โครงการพัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์	หน่วย	ค่า	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
		เป้าหมาย 2565	
ตัวชี้วัด 6 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสำนักงาน (KM)	ระดับ หรือ นวัตกรรม การทำงาน	4	2) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร
ตัวชี้วัด 7 จำนวนของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการเรียนรู้การใช้ TQA/EdPEx เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร	คน	13	1) โครงการพัฒนาบุคลากรวิทยาศาสตร์ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ(reskill/upskill)เพื่อเตรียมพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และ
ตัวชี้วัด 8 จำนวนระบบเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบ	3	ให้บริการแก่ชุมชนผ่านกิจกรรมIn-house training for trainer 2) โครงการพัฒนาความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. เพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2566–2570 ให้สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 2 วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2566

2. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจของวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

3. เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล และใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

4. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)