



# รายงานผล

## การดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**Maritime** | Chiang Mai  
University



## ส่วนที่ 1

สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล (SWOT analysis)

## บุคลากรวิทยาการศึกษาและการจัดการทางทะเล

### 1 คณะกรรมการอำนวยการ



ดร.วิชาญ ศิริชัยเอกวัฒน์  
อดีตสมาชิกวุฒิสภาภาควิชาชีพ



ศาสตราจารย์.ดร.ชุมพร ปัจจุสานนท์  
คณบดีศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คุณพจมาน ภาษวีธน์  
ประธาน TSCM ชมรมวิชาชีพซัพพลายเชนและโลจิสติกส์ไทย



คุณนพพร เทพลีธา  
อดีตประธานสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือและ EXIM Bank



รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ อำนาจ อยู่สุข

## 2 ผู้บริหาร



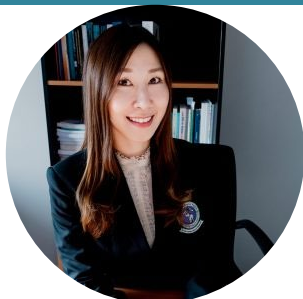
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี วังเดือย

คณบดี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ล. ญาศินี จักรพันธ์

รองคณบดี



อาจารย์ ดร.อุทุมพร สุระยศ

ผู้ปฏิบัติการแทนคณบดีด้านงานวิเทศสัมพันธ์และบริหาร

ทรัพยากรบุคคล



อาจารย์ ดร.ภัทรานิษฐ์ กลิ่นมาลัย

ผู้ปฏิบัติการแทนคณบดีด้านงานวิชาการ



อาจารย์ ดร.พิมลพรรณ แก้วประจุ

ผู้ปฏิบัติการแทนคณบดีด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ



อาจารย์ ดร.ชลาลัย ใจแสน

ผู้ปฏิบัติการแทนคณบดีด้านงานวางแผนและสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ และงานประกันคุณภาพการศึกษา

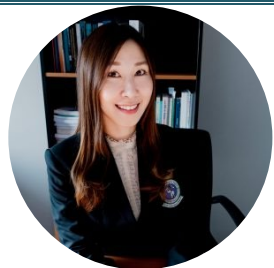
## 3.3 คณาจารย์อาจารย์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี วังเตื่อย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ล. ญาคินี จักรพันธุ์



อาจารย์ ดร.อุทุมพร สุระยศ



อาจารย์ ดร.ภัทรานิษฐ์ กลิ่นมาลัย



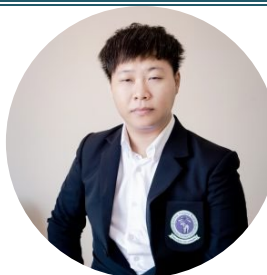
อาจารย์ ดร.พิมลพรรณ แก้วประจุ



อาจารย์ ดร.ชลาลัย ใจแสน



อาจารย์ ดร.วิรัชญา จันทaylorเพ็ชร



อาจารย์ ดร.รณพงศ์ ไชยชนะ



อาจารย์ ดร.Meena Madhavan



อาจารย์ ดร.Mohammed Ali Sharafuddin

### 3.4 นักวิทยาศาสตร์



นางสาวชญานี ฉิมพาลี  
นักวิทยาศาสตร์ประจำ  
ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา



นางสาวสมฤทัย สุจิตธรรม  
นักวิทยาศาสตร์ประจำ  
ห้องปฏิบัติการเคมี กายภาพ



นายสกรรจ์ จันทรมั่งคั่ง  
นักวิทยาศาสตร์ประจำ  
ห้องปฏิบัติการแปรรูปอาหารและ  
เครื่องมือขั้นสูง

### 3.5 สำนักงานวิทยาลัย



นายธนภัทร์ เทพเทวิน พนักงานปฏิบัติงาน



นางสาวเจดिया ไผ่ทอง พนักงานปฏิบัติงาน



นางสาวรพีพร เป็อนขุนทด พนักงานปฏิบัติงาน



นางสาวสุพัตรา แหวนทอง พนักงานปฏิบัติงาน



นางสาวเจดिया สกุลปั้น นักการเงินและบัญชี



นายภัทร เชื้อบุญมี พนักงานปฏิบัติงาน

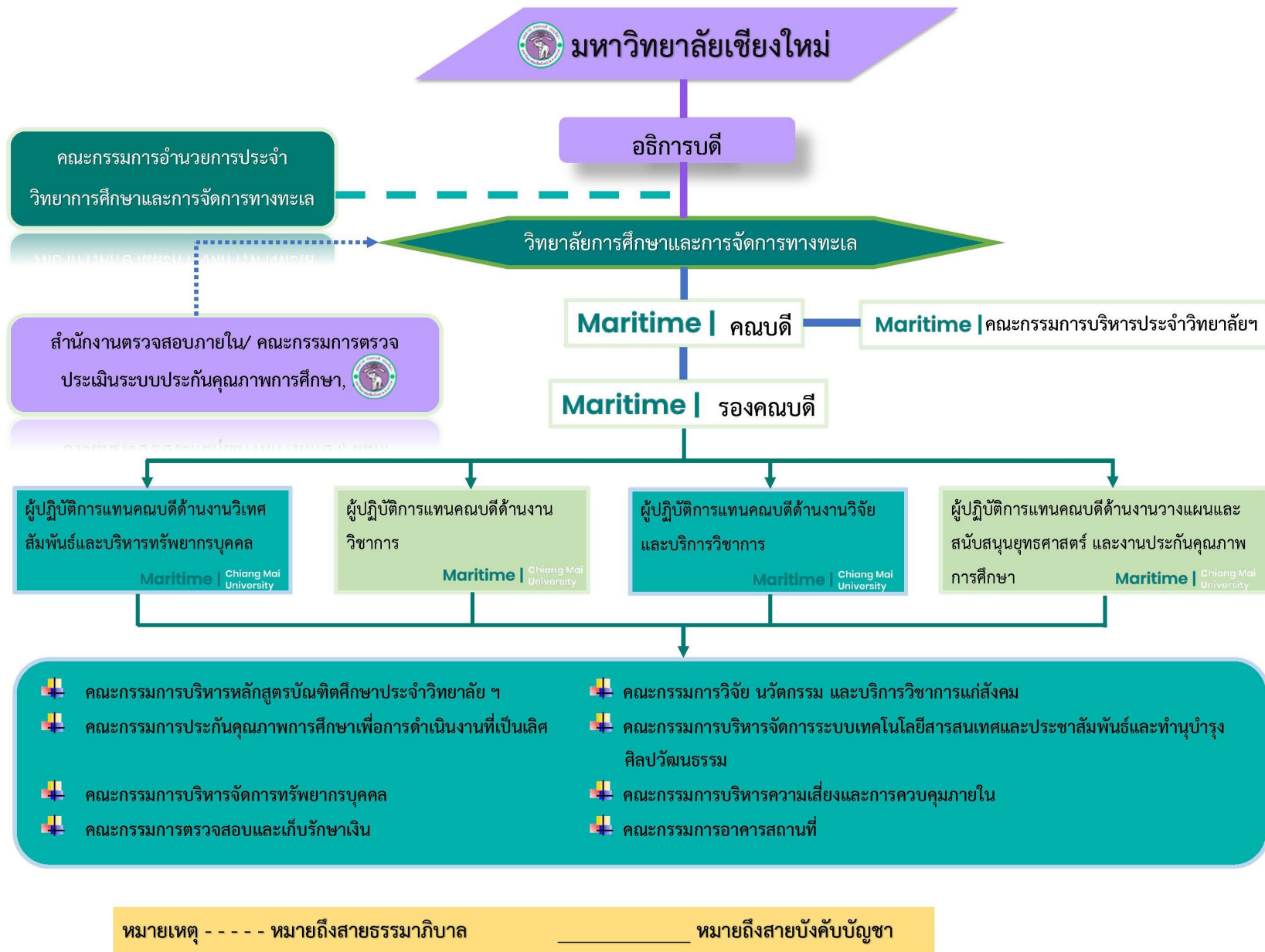


นางสาวประภาพร วัฒนະน้อย พนักงานปฏิบัติงาน



นางสาวปัญชร์ศมี จันทร์กรุด เจ้าหน้าที่สำนักงาน

#### 4. โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่





ตารางที่ 1 สรุปผลข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรสำนักวิชาการศึกษาและการจัดการทางทะเล

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร/ ตำแหน่ง	งานวิจัยที่สนใจ (Research Interests) / ทักษะ (SKILLS)
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี ว่างเตื่อย	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์	<b>RESEARCH INTERESTS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Food Processing Technology</li> <li>● Fishery Product Technology</li> <li>● Fish Gelatin and Protein hydrolysate</li> <li>● The Utilization of Waste and By-product from Fishery Product Processing</li> </ul>
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ล. ญาสินี จักรพันธุ์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์	<b>Research Interests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fruit and vegetable technology</li> <li>● Food processing</li> <li>● Biopolymers</li> <li>● By product technology</li> <li>● Food packaging</li> </ul>
3	อาจารย์ ดร.อุทุมพร สุระยศ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	<b>Research Interests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Biological activity of polysaccharides</li> <li>● Structure analyses of polysaccharides (FT-IR, GC-MS&amp;NMR spectroscopy)</li> <li>● Structure-bioactivity relationship of polysaccharides</li> </ul>

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร/ ตำแหน่ง	งานวิจัยที่สนใจ (Research Interests) / ทักษะ (SKILLS)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Structural modifications of polysaccharides (chemically)</li> <li>● Polysaccharides and dietary fibers (novel polysaccharides from natural products)</li> <li>● Functional food</li> </ul>
4	อาจารย์ ดร.วิรัชญา จันทายเพ็ชร	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	<b>SKILLS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Freezing technology</li> <li>● Recrystallization of ice crystals in frozen food products</li> <li>● Starchy products</li> <li>● Utilization of by-products from food industry</li> </ul>
5	อาจารย์ ดร.ภัทรานิษฐ์ กลิ่นมาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	<b>Research Interests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Freezing technology</li> <li>● Recrystallization of ice crystals in frozen food products</li> <li>● Starchy products</li> <li>● Utilization of by-products from food industry</li> </ul>
6	อาจารย์ ดร.พิมลพรรณ แก้วประจุ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	<b>Research Interests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Active and intelligent packaging</li> <li>● Agricultural by-product utilization</li> </ul>

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร/ ตำแหน่ง	งานวิจัยที่สนใจ (Research Interests) / ทักษะ (SKILLS)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Application of protein films on food products</li> <li>● Bioactive compounds</li> <li>● Biopolymer films</li> <li>● Meat and fishery products science and technology</li> <li>● Protein based films</li> </ul>
7	อาจารย์ ดร.ชลาถัย ใจแสน	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	<b>RESEARCH INTERESTS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Active and intelligent packaging</li> <li>● Edible films and coatings</li> <li>● Permeability and product shelf life</li> <li>● Simulation modeling for packaging process</li> </ul>
8	Dr.MEENA MADHAVAN	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	<b>RESEARCH INTERESTS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Supply Chain Management and strategies</li> <li>● Logistics Management and strategies</li> <li>● Maritime supply chain management</li> <li>● Shipping strategies</li> <li>● Ports and Multimodal transportation</li> <li>● Marketing Research</li> </ul>

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร/ ตำแหน่ง	งานวิจัยที่สนใจ (Research Interests) / ทักษะ (SKILLS)
9	อาจารย์ ดร.ธนพงศ์ ไชยชนะ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	RESEARCH INTERESTS <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maritime Computing</li> <li>● Logistics and Trade Technology</li> <li>● Automation and Robotics Technology</li> <li>● Demographics, Ergonomics, and Healthcare</li> <li>● Blockchain and Big Data</li> <li>● Financial Logistics Platform</li> </ul>
10	Dr. Mohammed Ali Sharafuddin	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง อาจารย์	RESEARCH INTERESTS <ul style="list-style-type: none"> <li>● Coastal, Marine &amp; Maritime Tourism</li> <li>● MICE Tourism</li> <li>● Marketing Research</li> <li>● Wellness and Eco Tourism</li> <li>● Consumer behaviour</li> <li>● Travel, Tourism and Hospitality Management</li> </ul>
11	นางสาวชญานี ฉิมพาลี	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์	Research interests <ul style="list-style-type: none"> <li>● Isolation and characterization of bacteriophage</li> <li>● Pathogenic Microorganism</li> </ul>
12	นางสาวสมฤทัย สุจริตธรรม	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์	Research interests <ul style="list-style-type: none"> <li>● Food processing</li> <li>● Home cooking methodology</li> </ul>

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร/ ตำแหน่ง	งานวิจัยที่สนใจ (Research Interests) / ทักษะ (SKILLS)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rheological properties of foods</li> </ul>
13	นายสกรรจ์ จันทรมั่งคั่ง	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์	<b>Research interests</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Food Processing</li> </ul>

ตารางที่ 2 สรุปผลข้อมูลสถิติแสดงจำนวนบุคลากรสำนักวิทยาลัย วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทบุคลากร / ตำแหน่ง	ฝ่ายงาน
1	นายธนภัทร์ เทพเทวิน	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน	ฝ่ายงานอาคารสถานที่ / เทคโนโลยีสารสนเทศ
2	นางสาวรพีพร เป็อนขุนทด	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน	งานบริหารงานทั่วไป
3	นางสาวเจติยา ไผ่ทอง	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน	งานการเงิน การคลังและพัสดุ
4	นางสาวสุพัตรา แหวนทอง	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน	งานนโยบายและแผน และ ประกันคุณภาพการศึกษา
5	นางสาวเจติยา สกุลปิ่น	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง นักการเงินและบัญชี	งานการเงิน การคลังและพัสดุ
7	นางสาวณัฐพงษ์ คำกลม	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน	งานบริการการศึกษา และพัฒนา คุณภาพนักศึกษา
8	นายณภัทร เชื้อบุญมี	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน	งานวิจัยและบริการวิชาการ
9	นางสาวบุญชรัศมี จันทร์กรูด	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงาน	งานบริหารงานทั่วไป
10	นายกฤดิษฐ์ หัสสนะ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ขับรถ	งานอาคารสถานที่ / เทคโนโลยี สารสนเทศ

## สรุปผลข้อมูลสถิติข้อมูลพื้นฐานทรัพยากรบุคลากร

### 1. อัตรากำลังบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มีบุคลากรรวมกรอบอัตราว่าง อัตราลาศึกษาต่อ อัตราที่อยู่ระหว่างการคัดเลือก ทั้งสิ้น 22 อัตราลดจากปีงบประมาณ 2563 จำนวน 1 อัตรา และได้รับจัดสรรอัตราเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 1 อัตรา ในปีงบประมาณ 2565 มีสถิติข้อมูล ดังนี้

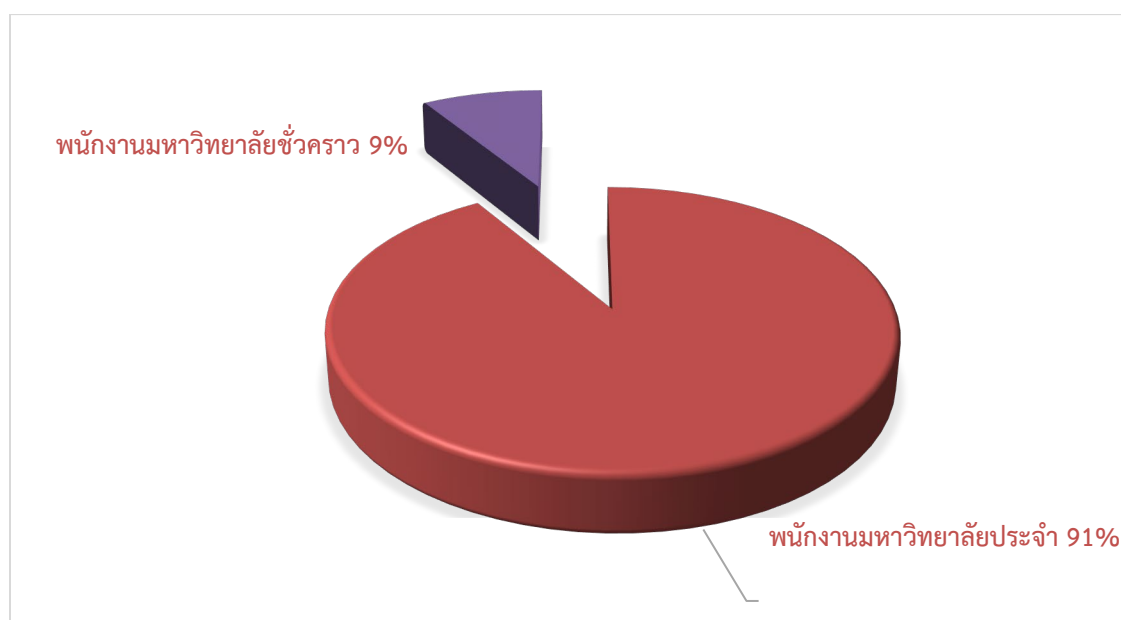
#### ● สายวิชาการ

- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่งอาจารย์	10	อัตรา
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์	3	อัตรา

#### ● สายสนับสนุน

- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน	6	อัตรา
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่งนักการเงินและบัญชี	1	อัตรา
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานบริการฝีมือ	1	อัตรา
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน	1	อัตรา
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ตำแหน่งที่ปรึกษา	1	อัตรา

แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล แยกตามประเภทบุคลากร



แผนภูมิที่ 2 แสดงแหล่งงบประมาณพนักงานมหาวิทยาลัย

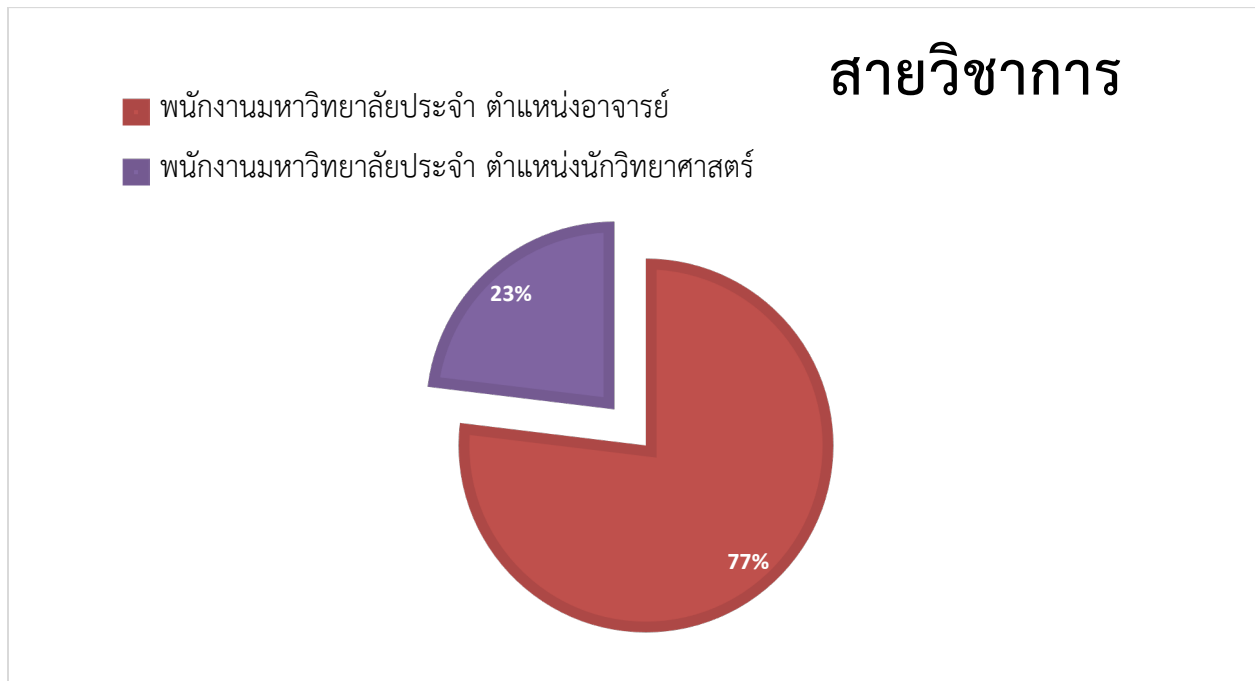


ตารางที่ 3 สรุปผลข้อมูลสถิติข้อมูลจำนวนอัตราบุคลากรวิชาการ และบุคลากรสนับสนุน \*\*ข้อมูลบุคลากรรายบุคคล  
ดูภาคผนวก ก

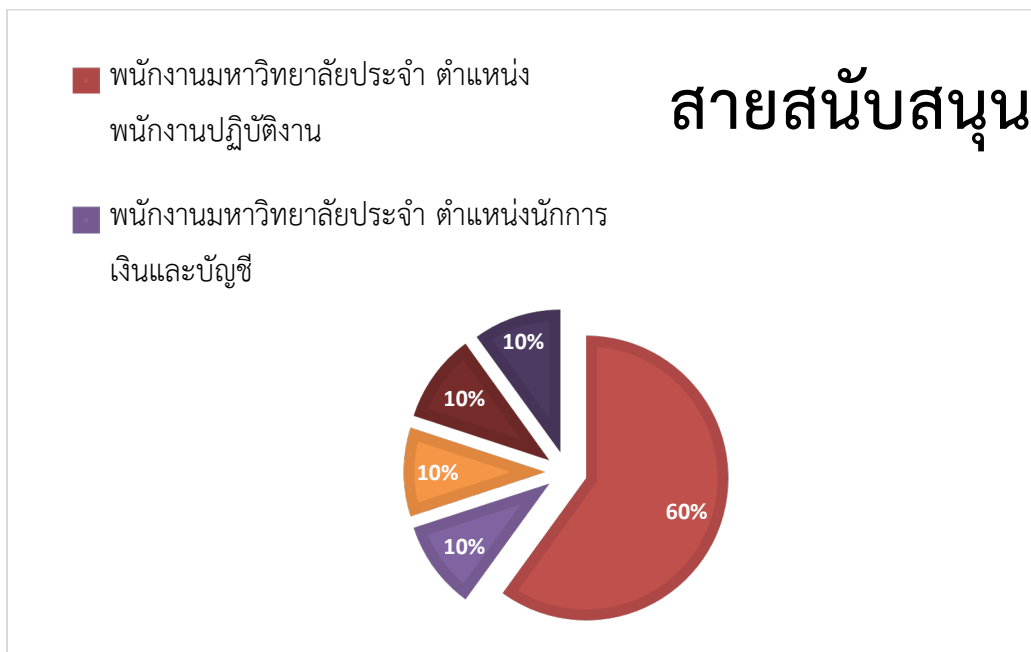
สาขา	รวม (อัตรา)	วุฒิ			เงินรายได้				เงินแผ่นดิน		ตำแหน่งวิชาการ			การปฏิบัติงาน		
		<โท	โท	เอก	ลูกจ้างชั่วคราว	ผู้ช่วยสอน	ผู้เชี่ยวชาญ	พนักงานเงินรายได้	ข้าราชการ	พนักงานเงินแผ่นดิน	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ลาศึกษาเต็มเวลา	อัตราว่าง	ปฏิบัติงานจริง
FOOD	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	4	2	0	6	0	6
M.S.	4	0	0	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0	4	0	4
Sci.	3	1	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
สนง.	10	9	1	0	0	0	1	2	0	7	0	0	0	0	0	10
รวม	100	25	63	12	16	10	5	9	3	57	59	14	2	13	8	79
%	100%	25%	63%	12%	%	10%	5%	9%	3%	%	59%	14%	2%	13%	8%	%



รูปภาพที่ 3 แสดงกราฟพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ



รูปภาพที่ 4 แสดงกราฟพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน



## ส่วนที่ 2

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการ  
ทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ส่วนที่ 2

### ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล วิทยาลัย การศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี งบประมาณ 2565

#### 1. นโยบายการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร มีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากวิทยาลัยฯ ตระหนักดีว่าบุคลากรทุกคน เป็นส่วนสำคัญของวิทยาลัยฯ ที่จะช่วยกันพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้เป็นสถาบันที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและพื้นที่ใกล้เคียง ทั้งด้านการเรียนการสอน 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 ซึ่งเป็นงานตาม JD และงานที่ได้รับมอบหมาย	ปริมาณและคุณภาพของงานดี ทันเวลา ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ
ระดับที่ 2	โครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเองสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น โครงการด้าน Green Office, โครงการด้าน HR ได้แก่ โครงการพัฒนา นัก บริหารระดับต้น (SUP) โครงการพัฒนานัก บริหาร มหาวิทยาลัย (MU-EDP) เป็นต้น	จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ ที่ เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความ ท้า ทายใน JD และช่วยพัฒนาบุคลากร รายอื่น ๆ และยกระดับ การพัฒนา ของสถาบัน

ระดับที่ 3	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น	จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ ที่เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความ ท้าทายใน JD และช่วยพัฒนาบุคลากร รายอื่น ๆ และยกระดับ การพัฒนา ของวิทยาลัย
------------	---	---

### แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้อาจารย์/นักวิจัยเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ อบรม สัมมนา ดูงาน ทั้งใน และต่างประเทศ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและ ภายนอก มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณวุฒิและดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การพัฒนางาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดการความรู้ องค์กรความรู้ที่เกี่ยวข้องและ เป็นความต้องการของบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสาย สนับสนุน เพื่อให้สามารถนำความรู้จาก การปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางาน
5. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
6. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน (Standard operating procedure) หรือจับคู่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่ รวดเร็วและ ถูกต้อง
8. ส่งเสริมโครงการระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหรือสนับสนุนอย่าง ต่อเนื่องเพื่อ สร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร ในระดับที่สามารถใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง
9. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนา (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. หน่วยทรัพยากรบุคคลจะทำหน้าที่จัดเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมและการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล นอกจากนี้ หากหน่วยงานใดมีความประสงค์จะจัดการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมจะต้องแจ้งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบทุกครั้งเพื่อขออนุมัติตัวบุคคลเป็นการล่วงหน้า

## งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณจากเงินรายได้วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร

## วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ปรับปรุงปีงบประมาณ 2565
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผลงาน ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## 2. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามประกาศวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงจัดทำงานทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยอาศัยเครื่องมือและตัวชี้วัด รวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย ฯ โดยมีขั้นตอนดังนี้

#### 2.1.1 การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารอัตรากำลัง (Human Resource strategy)

##### 1) สำรวจความต้องการ

- ส่งบันทึกพร้อมเอกสารสำรวจความต้องการ
- ประชุมคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลังจากฝ่ายงานต่างๆ
- ฝ่ายงานส่งความต้องการให้งานนโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผนดำเนินการรวบรวมและสรุปความต้องการ

##### 2) วิเคราะห์งานตามโครงการสร้างวิทยาลัย/โครงสร้างเงินเดือน

- ศึกษาข้อมูลและแนวทางการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจากมหาวิทยาลัย (เพิ่มเติมหากมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรร)
- งานแผนวิเคราะห์ภาระงานตามโครงสร้างวิทยาลัย ฯ ผังโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันของคณะ
- ทบทวนความต้องการอัตรากำลัง

##### 3) วิเคราะห์อัตรากำลัง ได้ข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง

- วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง
- จำแนกความต้องการภาพรวม
- ได้(ร่าง)แผนอัตรากำลังตามปีงบประมาณพร้อมเหตุผล

##### 4) พิจารณาแผนอัตรากำลัง

- เสนอที่ประชุมระดับต่างวิทยาลัย ฯ พิจารณา

- 5) ปรับแก้ไขตามมติที่ประชุมระดับต่าง ๆ
- 6) เสนอขออัตรากำลัง

## 2.2 ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ เข้ามาบรรจุเพื่อปฏิบัติราชการตรงตามตำแหน่งและสายงานที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยฯ โดยคำนึงถึงความสามารถ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

## 2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นธรรมตามระเบียบกฎหมาย และข้อกำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบันฯ กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขภายใต้คุณธรรมจริยธรรมและการให้บริการที่ดี

## 2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยการนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับฝ่ายงานและบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ตลอดจนการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อให้สามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยฯ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ 2565

ระดับการ พัฒนา	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ระดับที่ 1	พัฒนาทักษะด้านงานประจำ ซึ่งเป็นงานตาม JD และงานที่ได้รับมอบหมาย	ประมาณและคุณภาพของงานดี ทันเวลา ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ	<p>1) ฝ่ายงานบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โครงการย่อย : การจัดทำ JA และการประเมินตนเองใน องค์กรประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) ของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (สายสนับสนุน) เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นรายงานการประเมินตนเองเพื่อเสนอคณะกรรมการผู้ประเมิน ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ดีและทำให้บุคลากรได้ทบทวนและพิจารณาผลการดำเนินงานในงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบอย่างถี่ถ้วน เพื่อที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณต่อไป</p> <p>2) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ผลงานช่วงวันที่ 1 มิถุนายน 2564 – 31 พฤษภาคม 2565</p> <p>โดยผลประเมินมีผลการปฏิบัติดังนี้</p>



ระดับการพัฒนา	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวนผลประเมิน 19 คน ผลประเมินระดับดีมาก อยู่ที่ร้อยละ 78.90 ผลประเมินระดับดี อยู่ที่ร้อยละ 15.80 และผลประเมินระดับปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 5.30</li> <li>- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จำนวนผลประเมิน 3 คน ประเมินระดับดีมาก อยู่ที่ร้อยละ 33.33 และผลประเมินระดับดี อยู่ที่ร้อยละ 66.67</li> </ul>
ระดับที่ 2	<p>โครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเองสร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น โครงการด้าน Green Office, โครงการด้าน HR ได้แก่ โครงการพัฒนานัก บริหารระดับต้น (SUP) โครงการพัฒนานัก บริหาร มหาวิทยาลัย (MU-EDP) เป็นต้น</p>	<p>จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ ที่เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความ ทำทนายใน JD และช่วยพัฒนาบุคลากรรายอื่น ๆ และยกระดับ การพัฒนาของสถาบัน</p>	<p>ผลการดำเนินงานในการส่งเสริมเพื่อให้พนักงานเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาตนเองสร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณาจารย์ทั้งหมด 10 ท่าน พัฒนาการตนเองสร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวน 10 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100</li> <li>- บุคลากรทั้งหมด 13 ท่าน พัฒนาการตนเองสร้างความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวน 13 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p>การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น</p>	<p>จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ ที่เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความ ทำทนายใน JD และช่วยพัฒนาบุคลากรรายอื่น ๆ</p>	<p>ปีงบประมาณ 2565 มีผลการดำเนินการเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยมีอาจารย์ที่ยื่นขอ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ว่าที่ร้อยตรี ธนพงศ์ ไชยชนะ ยื่นขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์</li> <li>2. นายสุธี วังเตื่อย ยื่นขอตำแหน่ง รองศาสตราจารย์</li> <li>3. นางสาวพิมลพรรณ แก้วประจุ ยื่นขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์</li> </ol>

ระดับการ พัฒนา	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
		และยกระดับ การพัฒนาของ วิทยาลัย	4. นางสาวอุทุมพร สุระยศ ยื่นขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยมีคณาจารย์ทั้งหมด 10 ท่าน ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 40

#### 4. ปัญหา/อุปสรรค

1. บุคลากรค่อนข้างมีภาระงานสูง เจ้าหน้าที่ 1 คน จะมีงานที่ได้รับมอบหมายอย่างน้อย 2 งาน
2. สถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในรอบปีงบประมาณ 2564 -2565
3. การดำเนินการในบางกิจกรรมยังต้องมีการสำรวจความต้องการและพัฒนาให้เกิดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
4. การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรบางกิจกรรมยังขาดการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม

#### 5. ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากโครงการวิทยาลัยเป็นโครงการสร้างขนาดเล็กการที่มีภาระงานจึงต้องอาศัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงแนะนำให้มีการส่งให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในสายงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สายงานโดยตรง และให้วิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายด้วย เนื่องจากเป็นภาระงานที่เข้ามาแบ่งเวลาจากงานหลักไป
2. ณ สถานการณ์ปัจจุบัน โรคระบาดเริ่มมีแนวทางการป้องกันค่อนข้างดี แต่วิทยาลัยควรมีมาตรการฉุกเฉินเพื่อให้เกิดการป้องกันที่ดีต่อไป
3. ส่งเสริมให้การจัดทำโครงการให้มีการสำรวจความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อน และเป็นการตรวจสอบความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมด้วย