

แผนการบริหาร การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

(Human Resource
Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570
ปรับปรุงปี พ.ศ. 2567

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



แผนการบริหารและการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

(Human Resource Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ปรับปรุงปี ๒๕๖๗)



วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

Maritime | Chiang Mai
University

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร ออกแบบ โปรแกรมการฝึกอบรม รวมถึงเป็นกระบวนการในการถ่ายโอนข้อมูลและประสบการณ์ของบุคลากร การให้ คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้บุคลากรตลอดจนเป็น กระบวนการสร้างองค์ ความรู้ต่างๆ ให้เกิดขึ้น งานบุคคล วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เห็น ความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรและบุคลากรรายบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัย ฯ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ และมีความคาดหวังให้ แผนพัฒนาบุคลากรและรายบุคคล วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ ของคณะฯ สามารถพัฒนาศักยภาพ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลัก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ฯ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาคน ตามแผนปฏิบัติงานระยะที่ 2 วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ต่อไป

1 การวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทาง และวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ | Vision

“เป็นองค์กรที่สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมจัดการทางทะเล เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”



1.2 ผลลัพธ์หลัก | Key Results

1) ด้านการศึกษา (Education) : สามารถเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและการศึกษารูปแบบใหม่ด้านนวัตกรรมอาหารและอุตสาหกรรมชีวภาพและการจัดการโลจิสติกส์และการขนส่งทางทะเล

2) ด้านวิจัย (Research) : ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและพื้นที่ใกล้เคียง

เพื่อให้เป้าหมายการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ มีความชัดเจนและสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีการกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ ซึ่งวัดผลการดำเนินงานในช่วงปลายแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 2 คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ดังนี้

1.3 พันธกิจ | Mission

1) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการศึกษารูปแบบใหม่ ด้านการศึกษาและการจัดการทางทะเล โดยมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

2) ผลงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม

3) บริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมการอนุรักษ์การใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษาและการจัดการทางทะเล เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยฯ ได้กำหนดค่านิยมองค์กร (Core Value) ที่เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจ เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรผ่านกระบวนการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบ ผลักดันให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด ดังนี้

1.4 ค่านิยม | Value | I S E A

I S E A = สร้างนวัตกรรม เพื่อความยั่งยืน ด้วยความร่วมมือ อย่างคล่องตัว

I = Innovation นวัตกรรม	S = Sustainability ความยั่งยืน
E = Engagement ความผูกพัน, ร่วมมือ	A = Agility ความคล่องตัว

1.5 ยุทธศาสตร์ |

- สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมอาหารและชีวภาพ และการจัดการทางทะเล
- พัฒนากำลังคนเพื่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอาหารและชีวภาพ และการจัดการทางทะเลของประเทศ



3. สร้างเครือข่ายคุณค่า (Value network) เพื่อการพัฒนาองค์กรและพื้นที่อย่างยั่งยืน (ด้วยการทำงานร่วมกับพันธมิตรและเครือข่าย)



แผนภาพที่ 1 กรอบยุทธศาสตร์วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล



2. หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม” และกำหนดเป้าหมายมุ่งสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกตามแนวทาง Time Higher Education University Impact Ranking (THE UIR) อยู่ใน 50 อันดับแรกของโลก การสร้างผลกระทบในรูปแบบ Socioeconomic Impact มากกว่า 60,000 ล้านบาท รวมถึงการได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม (Thailand Quality Class Plus: Innovation - TQC Plus: Innovation) โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะเวลาที่ 13 ในรูปแบบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) และมีเรือธง (Flagships)

โดยวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ระยะเวลาที่ 2 (ปี พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อถ่ายทอดและนำไปสู่การปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 2 นักรทรัพยากรบุคคลวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเลจึงเล็งเห็นถึงการดำเนินการแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD Plan) ซึ่งจะเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกำหนดได้ทั้งในระยะสั้น (ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน) และระยะยาว (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ถือได้ว่าเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีรายละเอียดเชื่อมโยงหรือตอบสนอง ต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร ทีม และตนเอง โดยในแผนดังกล่าว จะระบุถึงประเด็นการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิธีการพัฒนา กำหนดการ และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น แผนพัฒนารายบุคคล จึงเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ดีขึ้นและ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร จึงมีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากวิทยาลัยฯ ตระหนักดีว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนสำคัญของวิทยาลัยฯ ที่จะช่วยกันพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้เป็นสถาบันที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและพื้นที่ใกล้เคียง ทั้งด้านการเรียนการสอน วิจัย และนวัตกรรม และวิทยาลัยฯ ต้องการให้บุคลากรเติบโตในสายงาน มีความก้าวหน้า และมีตำแหน่ง ด้านความเชี่ยวชาญสูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการพัฒนาในระยะสั้น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านบุคลากรในวิทยาลัยฯ เพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง พัฒนาของตนเองให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามที่วิทยาลัยการศึกษา และการจัดการทางทะเล กำหนดไว้ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- 2) เพื่อให้บุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ได้พัฒนา ตนเอง เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มีคุณสมบัติความ สามารถ และศักยภาพในปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้นใน อนาคต

4. ประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะไปใช้ภายในองค์กร

- 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
- 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตนแสดง พฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
- 3) ช่วยให้ผู้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน
- 4) ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่ บุคลากรใน หน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย
- 5) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล
- 6) ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของ ตำแหน่งงานนั้น ๆ

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ประโยชน์ของ IDP แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับฝ่ายงาน และระดับวิทยาลัยฯ ดังนี้
- ระดับรายบุคคล**
- 1) เพื่อการปรับปรุง (To Improve) IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่ บุคลากรรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 2) เพื่อการพัฒนา (To Develop) IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนา ความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่ สูงขึ้น



3) เพื่อเตรียมความพร้อม (To Prepare) ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ระดับฝ่ายงาน

1) การทดแทนงาน (Work Replacement) บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น

2) ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance) การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของฝ่ายงานก็ดีขึ้นตามไปด้วย

3) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดีซึ่งถือเป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ระดับวิทยาลัยฯ

1) ผลงานของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Corporate Performance) การจัดทำ IDP ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสำนักงาน โดยรวมด้วยเช่นกัน

2) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับส่วนราชการ (Corporate Branding) บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการ ในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อส่วนราชการ มีความรักและผูกพันกับส่วนราชการด้วย

3) ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจงานที่ใกล้เคียงกัน

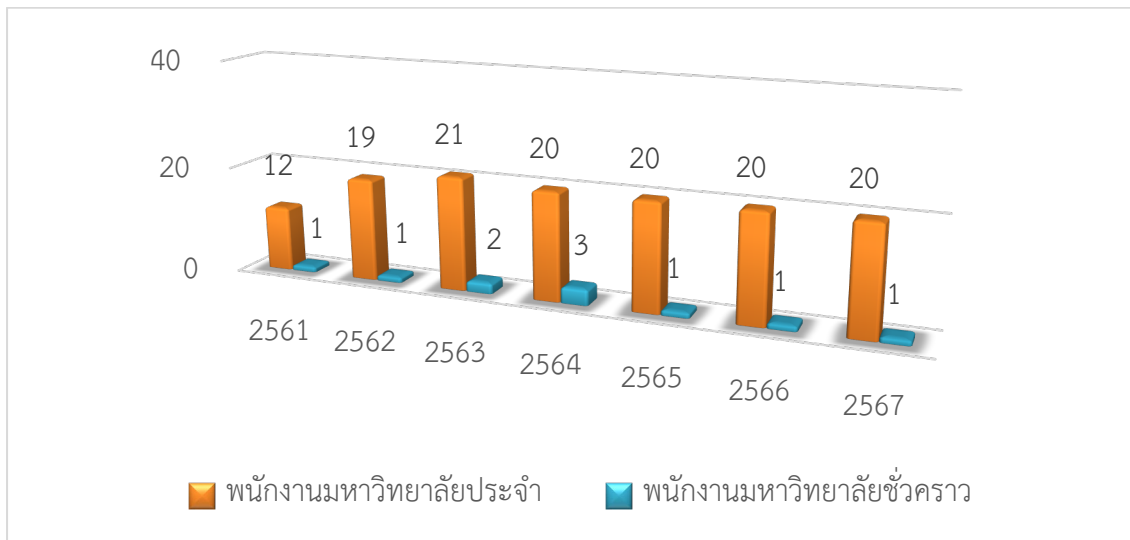
ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

1. สารสนเทศบุคลากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท สายงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ						
สายวิชาการ			รวม	สายสนับสนุน	รวม	รวมพนักงานประจำ
รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์		กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป		
1	4	5	<u>10</u>	10	<u>10</u>	<u>20</u>
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว						
สายสนับสนุน						
ปฏิบัติการบริการทั่วไป			รวม	รวมพนักงานชั่วคราว		
1			<u>1</u>	<u>1</u>		

ปัจจุบันวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มีบุคลากรทั้งสิ้น 21 ราย จำแนกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 20 ราย (95.24%) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว 1 ราย (4.76%)



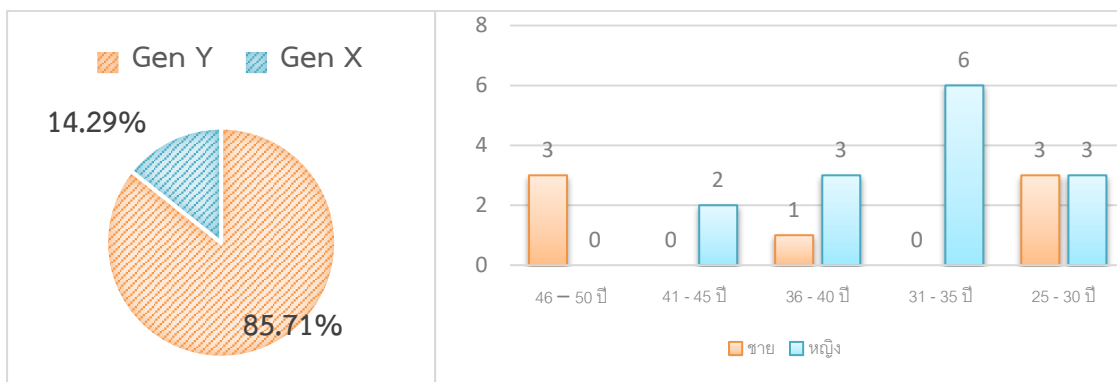
ปัจจุบันวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ยังมีแนวโน้มในการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยประจำยังมีสัญญาจ้างค่อนข้างระยะยาว และยังเป็นโครงการสร้างองค์กรขนาดเล็ก จึงยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม แต่ในแต่ละปีแต่มีการขอลาออก และการย้ายสังกัด เนื่องจากการกลับภูมิลำเนา

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรแบ่งตามเพศและช่วงอายุ

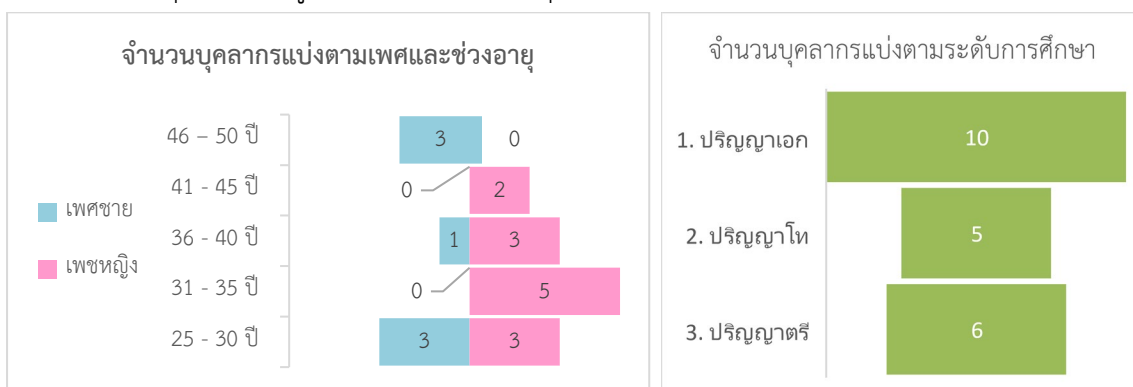
Gen	ร้อยละ	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
Gen X (พ.ศ. 2508-2522)	40	46 - 50 ปี (พ.ศ. 2522 - 2518)	3	0	3	14.29
Gen Y (พ.ศ. 2523 - 2543)	60	41 - 45 ปี (พ.ศ. 2527 - 2523)	0	2	2	9.52
		36 - 40 ปี (พ.ศ. 2532 - 2528)	1	3	4	19.05
		31 - 35 ปี (พ.ศ. 2537 - 2533)	0	5	6	28.57
		25 - 30 ปี (พ.ศ. 2542 - 2538)	3	3	6	28.57
		< 25 ปี (พ.ศ. < 2543)	0	0	0	14.29
รวมทั้งสิ้น			7	14	21	100.00

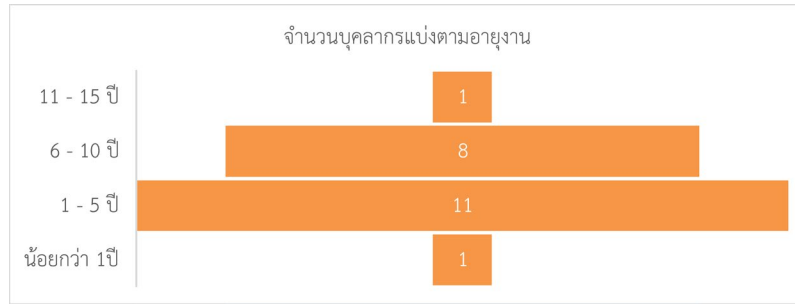
หมายเหตุ: Gen X เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522 และ Gen Y เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543

สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม Generation

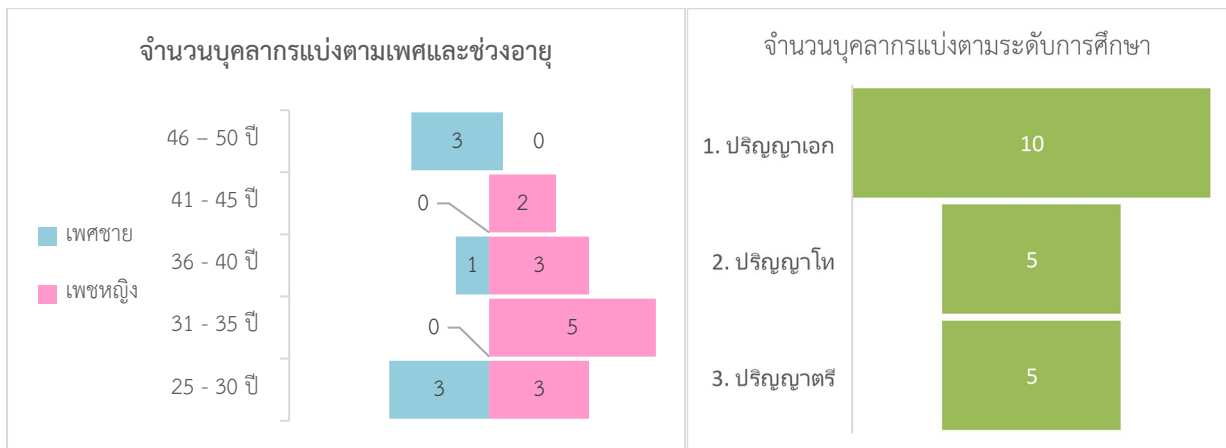


ปัจจุบันวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มีบุคลากร เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 66.67 : 33.33 โดยมีบุคลากรที่อยู่ในช่วง Gen Y มากที่สุดถึงร้อยละ 85.71 รองลงมาคือ Gen X ร้อยละ 14.29

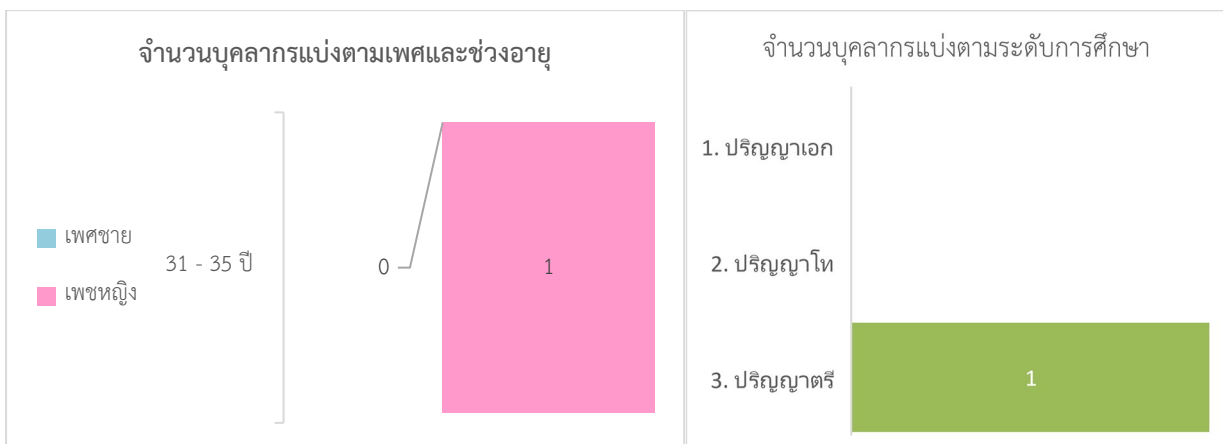


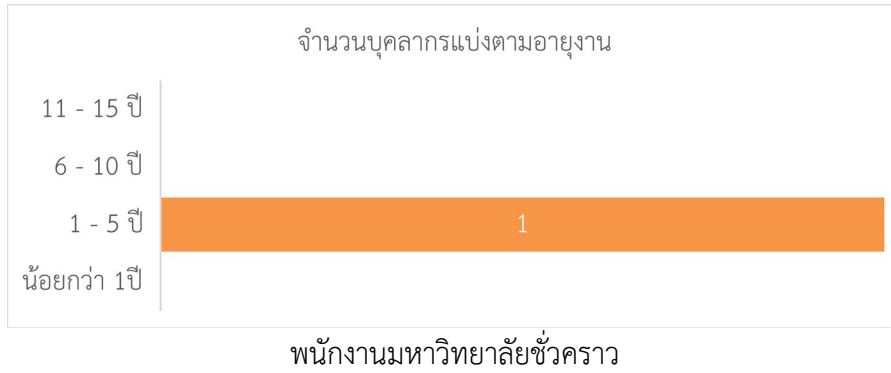


ภาพรวมทั้งวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล



พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ



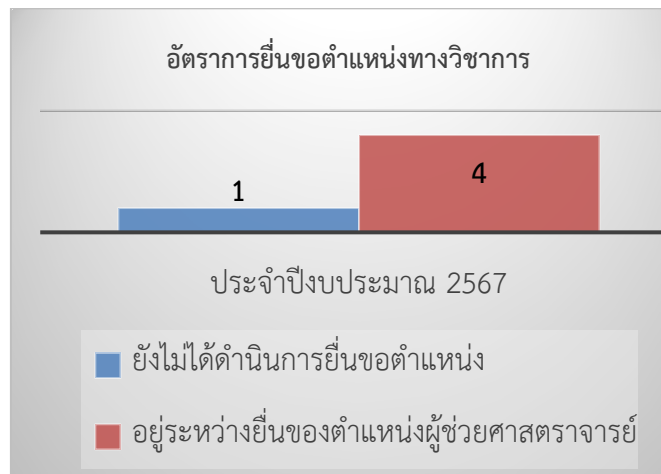
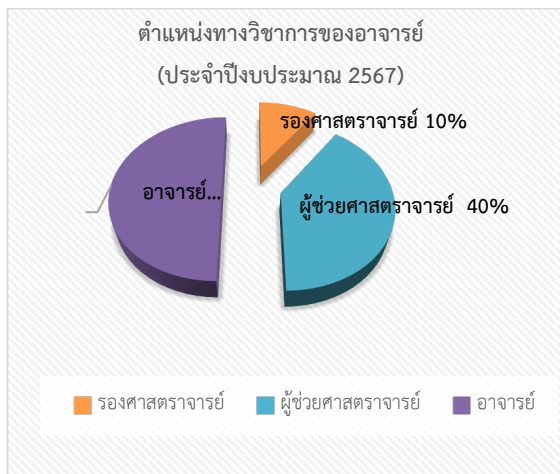


โดยส่วนใหญ่บุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมากที่สุด ถึงร้อยละ 47.62 รองลงมาคือผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 28.27 โดยมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาโทอยู่ที่ร้อยละ 23.81

วิทยาลัย ฯ มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยได้แสดงจำนวนอาจารย์จำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2567 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรแบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์ และอัตราการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2567

ตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์			รวม	อัตราการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์		ยังไม่ได้ดำเนินการยื่นขอตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการยื่นขอตำแหน่ง	
1	4	5	10	1	4	5
10%	40%	50%	100%	20%	80%	100%



ตารางที่ 6 แผนความต้องการด้านอัตรากำลังสายสนับสนุนอัตราเกษียณตามสัญญาจ้าง 60 ปี

สาขาวิชา	จำนวนที่มี คน ครอง	จำนวน ที่ไม่มี มีคน ครอง	อัตราเกษียณตามสัญญาจ้าง 60 ปี													
			2587	2588	2589	2590	2591	2592	2593	2594	2595	2596	2597	2598	2599	
1. สำนักงานคณะฯ	6	-	1 วิชาการ	-	-	1 บุคคล	-	-	-	-	-	-	1 แผน	-	2 IT) ทัศน	1 วิจัย
2. สำนักวิชา ฯ	4	-	-	-	-	-	-	1 นักวิทย์	1 นักวิทย์	-	-	-	-	-	1 นักวิทย์	-
รวม	10	-	1	-	-	1	-	1	1	-	-	1	-	2	2	

**หมายเหตุ สำหรับตารางที่ 5-6 สรุปเฉพาะพนักงานประจำที่ทำสัญญาที่ระบุนวันเกษียณแล้วเท่านั้น

๐๑๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย.- มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ก.ย.
➤ โครงการ/กิจกรรม							
๑. โครงการการพัฒนา ความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การ เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	กิจกรรม ๑ สำรวจความต้องการที่ ต้องการจะพัฒนาตนเองในแต่ละส่วน งาน โดยงานบุคคลต้องทำแบบสำรวจใน การไปอบรมที่เป็นการพัฒนาระบบงาน และนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสม	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๘๐ ๒. การเก็บข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐			✓ (เม.ย. ๖๗)	✓ (ก.ค. ๖๗)
วัตถุประสงค์ของโครงการ: ๑) เพื่อสร้างการอบรมในการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการ ทางทะเล	กิจกรรม ๒ ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทาง ทะเลจำนวน ๒๐ คน ตามหัวข้อที่ ต้องการไปศึกษาดูงานร่วมกัน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ 80 ผ่าน แบบสอบถาม ๑) สร้างการอบรมในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร				✓ (เม.ย. ๖๗)	✓ (ก.ค. ๖๗)
๒) เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ ทางการสื่อสาร เพื่อตอบโจทย์การ สร้างหลักสูตรนานาชาติ	กิจกรรม ๓ ศึกษาดูงานจากมหาวิทยาลัย ที่มีความคล้ายคลึงและมีระบบการ บริหารจัดการที่มีศักยภาพและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับ นโยบายวิทยาลัย ฯ จำนวน ๑ แห่ง	๒) เพิ่มทักษะความสามารถทางการ สื่อสาร เพื่อตอบโจทย์การสร้างหลักสูตร นานาชาติ				✓ (เม.ย. ๖๗)	✓ (ก.ค. ๖๗)

กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. – ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. – มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย.– มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. – ก.ย.
<p>๓) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศ</p> <p>๔) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ๖ ได้มีการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) เพื่อให้เกิดความเข้าใจ พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีแนวความคิดในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนและการมีส่วนร่วมกับประชาชน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายองค์กร</p> <p>๖) เพื่อให้บุคลากรฯ ได้สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างในองค์กร โดยการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี</p>	<p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. นำเอาความรู้ที่ได้ไปศึกษาดูงานมาพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพในสายงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. โดยระบบนี้สามารถนำไปร่วมกับโครงการจัดแสดงผลงานได้</p>	<p>๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศ</p> <p>๔) บุคลากร ๖ ได้มีการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) เกิดความเข้าใจ พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีแนวความคิดในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนและการมีส่วนร่วมกับประชาชน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร</p> <p>๖) ได้สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างในองค์กร โดยการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีศักยภาพที่สูง</p>					



กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย.- มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ก.ย.
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีศักยภาพที่สูง							
๒. โครงการจัดแสดงผลงานของบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการฯ	<p>กิจกรรมที่ ๑ จัดแสดงผลงานผ่านสื่อออนไลน์หรือเผยแพร่ตามช่องทางต่าง ๆ ได้ตลอดตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>วัตถุประสงค์ของโครงการ:</p> <p>๑) บุคลากรมีเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) บุคลากรได้เกิดการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบยิ่งขึ้น</p> <p>๓) เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานของบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล (Personnel Performance Contest of CMUSK)</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</p> <p>๑. มีการแสดงผลงานของบุคลากรวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล (Personnel Performance Contest of CMUSK) ร้อยละ ๘๐</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ ๘๐ ผ่านแบบสอบถาม</p> <p>๑. บุคลากรมีเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรได้เกิดการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบยิ่งขึ้น</p> <p>๓. เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานของบุคลากร วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล (Personnel Performance Contest of CMUSK)</p>	๑๕,๐๐๐			✓ (เม.ย. - ก.ย.)	
	<p>กิจกรรมที่ ๒ คณะกรรมการพิจารณาผลงานตัดสินการจัดแสดงผลงานของบุคลากร ฯ รอบที่ ๑ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ การตัดสินการจัดแสดงผลงานของบุคลากร ฯ พร้อมกับผู้เข้ากิจกรรมนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ (วันจัดงาน) ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗</p>				✓ (มิ.ย.)		



กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย.- มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ก.ย.
	<p>เกณฑ์การให้คะแนน ๑๐๐ คะแนน</p> <ol style="list-style-type: none"> เน้นการทำงานอย่างมีระบบ ๔๐ คะแนน ความคิดสร้างสรรค์ ๑๐ คะแนน ความสามารถในการสื่อสาร ผลงาน คะแนน ๑๐ ผลจากการนำไปใช้ประโยชน์ ในวงกว้าง ๓๐ คะแนน ความพยายาม ๑๐ คะแนน <p>ผลงานที่สามารถนำเสนอได้</p> <ol style="list-style-type: none"> คลิปวิดีโอแนะนำผลงาน โปสเตอร์ การแสดงผลงานในรูปแบบอื่นๆ ระบบการปฏิบัติงานตัวเอง 						
<p>๓. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์ของโครงการ:</p> <p>๑) สร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางแนวทางและนโยบายการพัฒนาคณะ และการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>กิจกรรมที่ ๑ ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ในองค์กร (KM)</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ สื่อสารเพื่อส่งเสริมความผูกพันและความสัมพันธ์ในองค์กร</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ Maritime ที่ - เบรก (Maritime Tea break)</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐ จัดทำคลิปวิดีโอแนวทาง/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน แบบง่ายอย่างน้อย ๓ เรื่อง <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ ๘๐ ผ่านแบบสอบถาม</p> <ol style="list-style-type: none"> สร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทาง แนวทางและ 	๑๕,๐๐๐		<p>✓</p> <p>ก.๑ (มี.ค. ๖๗)</p>		
						<p>✓</p> <p>ก.๒,ก.๓ (พ.ค. ๖๗)</p>	



กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย.- มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ก.ย.
ร่วมระหว่างผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ ๒) เกิดการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๓) สร้างความผูกพันภายในองค์กรยิ่งขึ้นระหว่างการจัดทำสื่อ		นโยบายการพัฒนาคณะ และการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ ๒. เกิดการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๓. สร้างความผูกพันภายในองค์กรยิ่งขึ้นระหว่างการจัดทำสื่อ					
๔. โครงการ เพิ่มสุข เติมสุขภาพ Happy University วัตถุประสงค์ของโครงการ: ๑) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ๒) เพื่อให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ๓) เพื่อให้บุคลากรรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต	กิจกรรมที่ ๑ ตรวจสอบความต้องการ กิจกรรมที่ ๒ ประชุมเพื่อระดมความคิดกิจกรรม กิจกรรมที่ ๓ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑. ร้อยละผลประเมิน Happy University ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ ๘๐ ผ่านแบบสอบถาม ๑) บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ๒) บุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ๓) บุคลากรรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต	๑๕,๐๐๐		✓ (มี.ค. ๖๗)		
						✓ (เม.ย ๖๗)	
							✓ (พ.ค. - ก.ค. ๖๗)
๕. โครงการสำนักงานสีเขียว	กิจกรรมที่ ๑ “สร้างการตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและเพิ่มพื้นที่สีเขียววิทยาลัยฯ ”	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๑. บุคลากร วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล เข้าร่วม	๒๐,๐๐๐		✓ (มี.ค. ๖๗)		



กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. – ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. – มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย. – มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. – ก.ย.
วัตถุประสงค์ของโครงการ: ๑) เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานนำความรู้สำนักงานสีเขียว (Green office) ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์และมีการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน ๒) เพื่อให้บุคลากรใส่ใจปัญหาสิ่งแวดล้อม จริงจังในการแก้ไขปัญหา เพื่อสิ่งแวดล้อมที่นาอยู่อย่างยั่งยืน เช่น ลดปริมาณการปล่อยของเสีย ขยะ เพื่อลดภาวะสิ่งแวดล้อม ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมภายในสำนักงาน	กิจกรรมที่ ๒ กำจัดของเสียและจัดบริหารสำหรับการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับของเสียด้านวิทยาศาสตร์	โครงการ ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละ ๘๐ ผ่านแบบสอบถาม ๑. ทุกพื้นที่ของวิทยาลัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม ๒. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ ภายใต้อบรมภาคการศึกษาที่ดี และสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร รวมไปถึงช่วยขับเคลื่อนการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
➤ Successor plan							
๖. การจัดทำคู่มือตามสายงานที่ปฏิบัติงาน	คู่มือนักทรัพยากรบุคคล คู่มือนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คู่มือนักบริหารเทคโนโลยีการศึกษา คู่มือนักบริหารงานพัสดุ คู่มือนักบริหารงานการศึกษา คู่มือนักบริหารงานวิจัย คู่มือนักการเงินและบัญชี		ไม่ใช่ งบประมาณ			✓ (เม.ย. ๖๗)	
➤ สวัสดิการ							



กิจกรรมหลัก/ วัตถุประสงค์	กิจกรรมย่อย	วัตถุประสงค์โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค.	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค.	ไตรมาส ๓ เม.ย.- มิ.ย.	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ก.ย.
๗. ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม	๑. รวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำประกันแบบกลุ่มตามมหาวิทยาลัย ๒. สำนักรวบรวมความต้องการทำประกันกลุ่มให้กับญาติสายตรง ๓. ประชาสัมพันธ์ในการประเภทการประกันกลุ่มให้บุคลากรทราบและเลือกแผนที่ต้องการตาม ระบบเบิกสวัสดิการด้านสุขภาพ		ใช้ งบประมาณ มช.	✓ ครอบคลุมงบประมาณ			
๘. การเบิกสวัสดิการ Flexible Benefits CMU	๑. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงช่วงเวลาในการเบิกสวัสดิการในแต่ละปีงบประมาณ ๒. ให้คำปรึกษาในการเบิกจ่าย ๓. ตรวจสอบข้อมูลในการขอเบิกจ่ายให้มีความถูกต้องตามที่ระบบแจ้ง ๔. ติดตามและแก้ไขปัญหาในกรณีที่บุคลากรยังไม่ได้รับเงินที่สำรองจ่าย		ใช้ งบประมาณ มช.	✓ ครอบคลุมงบประมาณ			