

แผนพัฒนาบุคลากร 2567 - 2570



วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยทักษิณ





แผนพัฒนาบุคลากร
(Human Resource Development Plan)
พ.ศ.2567-2570

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยทักษิณ

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินและการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ การบริหารจัดการและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อรองรับการเติบโตและความท้าทายของตลาดในอนาคตยกระดับสมรรถนะความเชี่ยวชาญและความสามารถของบุคลากร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากร และ 2) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน โดยมียุทธศาสตร์ และเป้าหมายในพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน และการวิจัย

เป้าหมายที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและองค์กร

เป้าหมายที่ 1 บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากรและการสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

เป้าหมายที่ 1 ลดอัตราการลาออกของบุคลากรลง

เป้าหมายที่ 2 บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพภายในองค์กร

จากยุทธศาสตร์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ คือการพัฒนาทักษะและเพิ่มสมรรถนะความเชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชา การการบริหารจัดการและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กร รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยให้ความสำคัญในการทำให้แผนพัฒนานี้ประสบความสำเร็จและสร้างความเปลี่ยนแปลง โดยวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนทั้งเวลา งบประมาณพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คนละ 30,000.00 บาท สายสนับสนุน คนละ 20,000.00 บาท งบประมาณสนับสนุนสำหรับการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศคนละ 35,000.00 บาท และคำแนะนำอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา

Table of

Contents

1	ส่วนที่ 1 บริบททั่วไป
6	ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาวิทยาลัย 2567-2570
11	ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
15	ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567–2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
19	ส่วนที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
23	ส่วนที่ 6 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

ส่วนที่ 1 บริบททั่วไป

ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณได้รับการอนุมัติจัดตั้งจากสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุมครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ.2549 ภายใต้ชื่อว่าวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ (Management for Development College, Thaksin University) มีชื่อย่อว่า TSU-MDC เป็นส่วนงานวิชาการของมหาวิทยาลัยทักษิณ มีฐานะเทียบเท่าคณะ อยู่ภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัย โดยเป็นหน่วยงานหารายได้ที่พึ่งพางบประมาณจากรายได้ของตนเองทั้งหมด

ในการก่อตั้งวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนาในตอนแรกดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิชาการเฉพาะกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรภายใต้ความร่วมมือ อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและกระทรวงกลาโหม และต่อมาได้ขยายการศึกษาในกลุ่มเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นการกำลังพลเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตบนพื้นฐานการบูรณาการศาสตร์ในด้านการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรมและด้านการจัดการเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ

- ปรัชญา : ปัญญา จริยธรรม นำการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ปณิธาน : วิทยาลัยจัดการตนเองเพื่อสังคม
- วิสัยทัศน์ : วิทยาลัยเด่นระดับชาติด้านการจัดการเพื่อการพัฒนาด้วยนวัตกรรมสังคม
- พันธกิจ :
1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้านการจัดการด้วยสมรรถนะนวัตกรรม
 2. สร้างผลงานวิจัยด้านการจัดการเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 3. บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและสังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน
 4. แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นนวัตกรรมสังคม เพื่อการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน
- ค่านิยม : T = Teamwork (ทำงานเป็นทีม)
E = Excellence (มีความเป็นเลิศทางวิชาการ)
A = Acceleration (สารเร่งพลังบริการสังคม)
M = Management for Development (จัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)

สมรรถนะหลัก : วิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
ด้านการจัดการเพื่อการพัฒนา ร่วมกับชุมชนและสังคม

วัฒนธรรมองค์การ (UMDC Culture)

: U = Unity มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

M = Merit ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

D = Democracy เสมอภาคและเป็นประชาธิปไตย

C = Change พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

แผนการรับนิสิต ปีการศึกษา 2567-2570

ชื่อ – ชื่อสกุล / แนวทางการพัฒนา	ปีการศึกษา			
	2567	2568	2569	2570
1. หลักสูตร ร.บ.การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม	275	275	275	275
-ภาคปกติ	240	240	240	240
-ภาคพิเศษ	35	35	35	35
2. หลักสูตร กจ.บ.การจัดการสมัยใหม่	80	80	80	120
-ภาคปกติ	80	80	80	80
-ภาคพิเศษ	-	-	-	40
3. หลักสูตร รบ.การเมืองการปกครองดิจิทัล	80	80	80	120
-ภาคปกติ	80	80	80	80
4. หลักสูตร ร.บ.การบริหารงานภาครัฐและเอกชน	-	-	40	40
รวม	355	355	395	475

แผนอัตรากำลังบุคลากร ปีการศึกษา 2567 -2570

ตำแหน่ง	ปีการศึกษา			
	2567	2568	2569	2570
1. สายวิชาการ	13	13	15	15
1.1 คุณวุฒิปริญญาเอก	5	5	7	7
1.2 ตำแหน่งวิชาการสายวิชาการ	3	4	5	6
2. สายสนับสนุน	7	7	8	8
2.1 ตำแหน่งวิชาการสายวิชาการ	2	2	3	3
รวมพนักงานทั้งหมด	20	20	23	23

ข้อมูลอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร)

สายวิชาการ

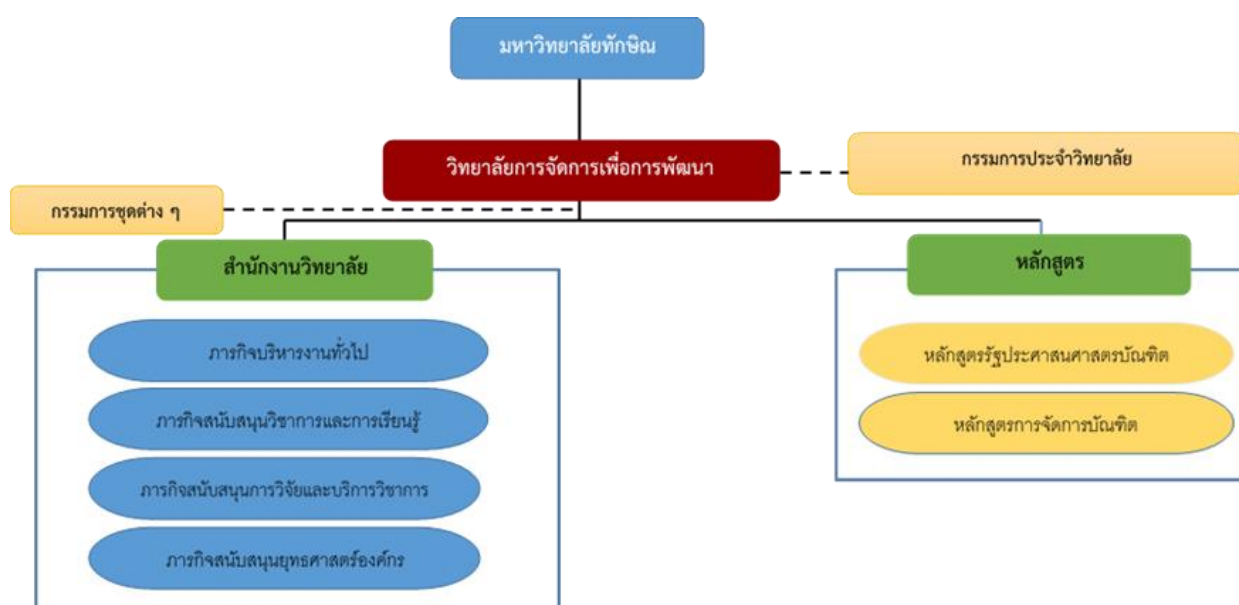
หลักสูตร/ชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบ	คุณวุฒิการศึกษา	อายุ	อายุงาน	ปีที่เกษียณ
หลักสูตร ร.บ.การบริหารงาน ตำรวจฯ				
-ผศ.ดร.วิลาสินี ธนพิทักษ์	ปริญญาเอก	44	11-7	2583
-อาจารย์ ดร.พิเชษฐ พิณฑอง	ปริญญาเอก	42	0-10	2585
-อาจารย์ ①	ปริญญาโท			
-อาจารย์ ②	ปริญญาโท			
-อาจารย์ ③	ปริญญาโท			
หลักสูตร กจ.บ.การจัดการสมัยใหม่				
วิชาเอกการท่องเที่ยวและไมซ์				
-อาจารย์ ดร.จารุวรรณ ทองเนื้อแข็ง	ปริญญาเอก	41	3-6	2586
-อาจารย์ เสรี บุญรัตน์	ปริญญาโท	37	3-6	2590
-อาจารย์ ทักษิณสรณ์ธัญ กองพิมพ์	ปริญญาโท	33	0-1	2594
วิชาเอกการประกอบการทางสังคม				
-อาจารย์ อรอนงค์ อ่ำภา	ปริญญาโท	44	1-11	2583
-อาจารย์ ปฐมภพ อ่อนอ่อน	ปริญญาโท	28	0-1	2599
-อาจารย์ บุญวัฒน์ ศรีขวัญ	ปริญญาโท	31	0-1	2596
-อาจารย์ วิทยา ขาวขจร	ปริญญาโท (อาจารย์ประจำ)	58	16-1	2569
วิชาเอกโลจิสติกส์				
-อาจารย์ ดนวัต สีสุดสุข	ปริญญาโท	35	1-3	2592
-อาจารย์ กฤตเมธ นพภาณี	ปริญญาโท			
-อาจารย์ นภาพร เทพรักษา	ปริญญาโท	37	0-1	2590
หลักสูตร ร.บ.การเมืองการปกครองฯ				
-อาจารย์ กรณ์พันธุ์ ชนะชนม์	ปริญญาโท	35	0-2	2592
-อาจารย์ เสกศักดิ์ อยู่ดี	ปริญญาโท	40	0-2	2587
-อาจารย์ ①	ปริญญาโท			
-อาจารย์ ②	ปริญญาโท			
-อาจารย์ ③	ปริญญาโท			
หลักสูตร ร.บ.รัฐประศาสนศาสตร์				
-ผศ.ดร.ทวนจง คุรุทจ๋อน	ปริญญาเอก	47		2580
-ผศ.ดร.อภิวัฒน์ สมานธิ	ปริญญาเอก	46	11-5	2581
-อาจารย์ ดร.วัชรวิมล คำเขียว	ปริญญาเอก	47	0-2	2580
รวม 23 คน ปริญญาเอก จำนวน 6 คน ร้อยละ 26.09 ปริญญาโท จำนวน 17 คน ร้อยละ 73.91				

หมายเหตุ ① ② ③ รับภาคเรียนที่ 2-2567

สายสนับสนุน

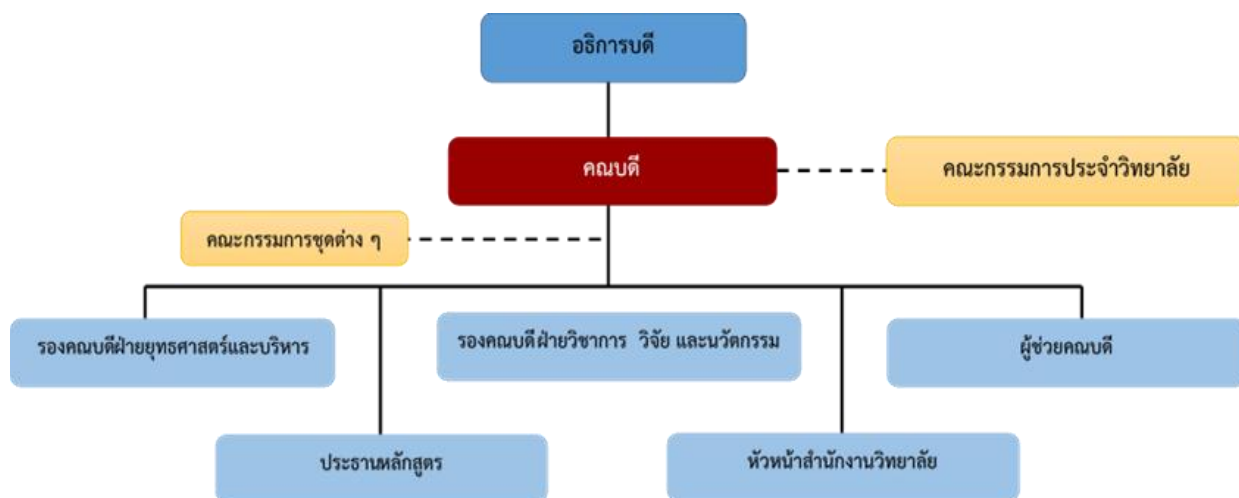
หลักสูตร/ชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบ	คุณวุฒิ/ตำแหน่ง	อายุ	อายุงาน	ปีที่เกษียณ
-นายฤกษ์นัท พรหมเสนาะ	ปริญญาโท/ชำนาญการ(หน.สนง)	40	14-7	2587
-นางปิยานุช จุฑาทิพันธ์	ปริญญาตรี/ชำนาญการ	50	17-10	2577
-นางสาวพิชญ์สินี อรรถชัยพานิช	ปริญญาตรี/ชำนาญการ	40	17-9	2587
-นายธิตินันท์ เผ่าฟู	ปริญญาตรี /น.วิชาการ	38	13	2589
-นางสาวนุชรินทร์ เทียงธรรม	ปริญญาตรี/จ.บริหาร	31	6-6	2596
-นางสาวโสภณรัตน์ พันธฤกษ์	ปริญญาตรี/จ.บริหาร	35	2-1	2592
-นายรุ่งสุริยา เผ่าศรีเผือก	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปฏิบัติการ	43	16-10	2584
- ❶ ประจำพัสดุ	ปริญญาตรี			
- ❷ ประจำสงขลา (งานวารสาร)	ปริญญาตรี			

โครงสร้างของหน่วยงาน



ภาพที่ 1 โครงสร้างของหน่วยงาน

โครงสร้างบริหาร



ภาพที่ 2 โครงสร้างบริหาร

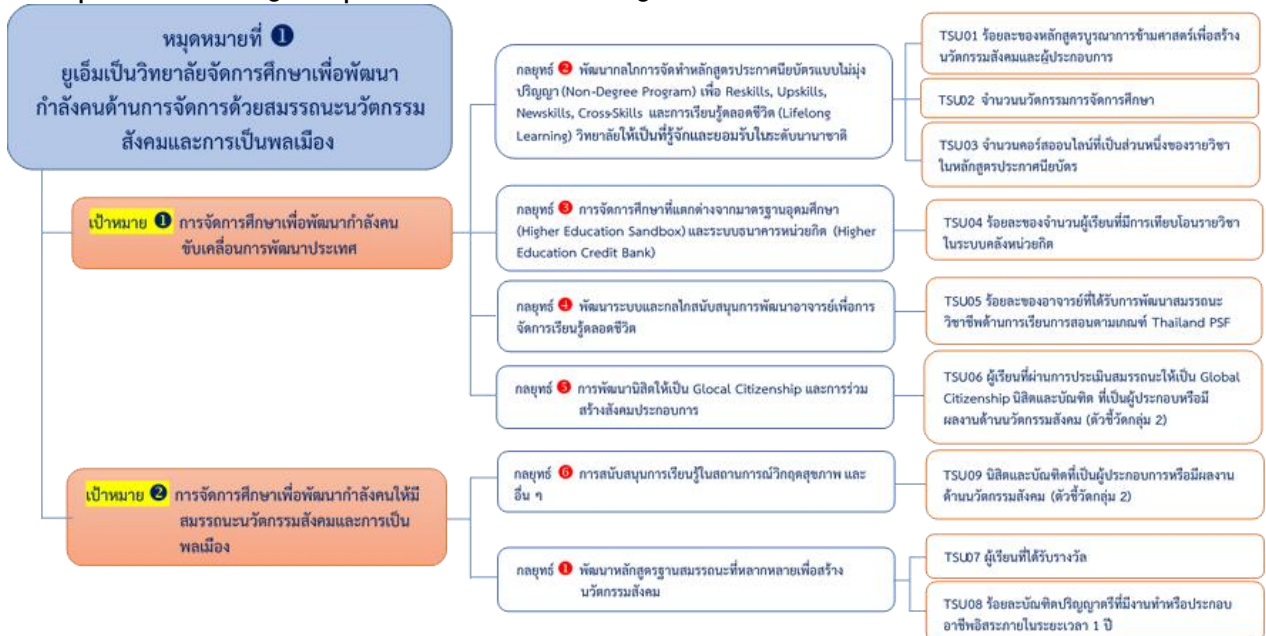
ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาวิทยาลัย 2567-2570

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาวิทยาลัยกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาวิทยาลัยกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย

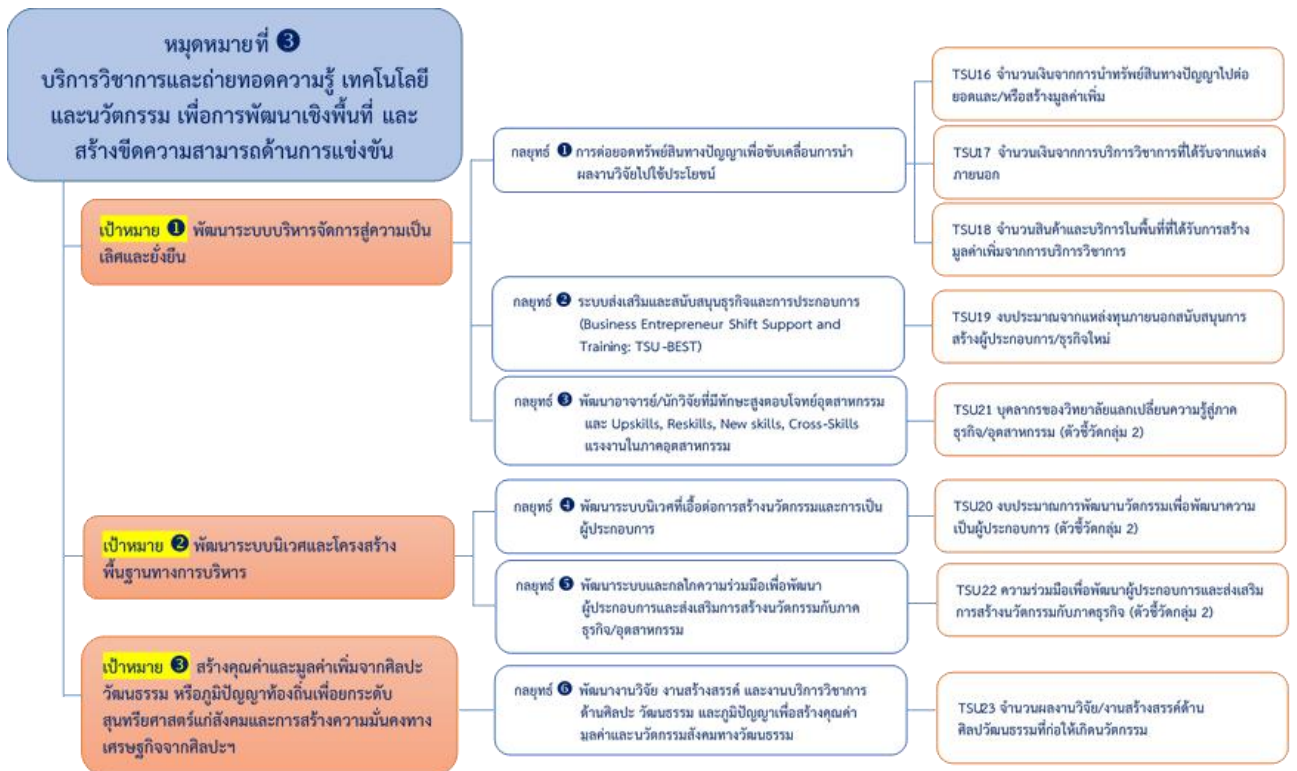
2. หมุดหมายที่สำคัญ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญตามแผนพัฒนาวิทยาลัย พ.ศ.2567-2570



ภาพที่ 4 เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญของหมุดหมายที่ 1



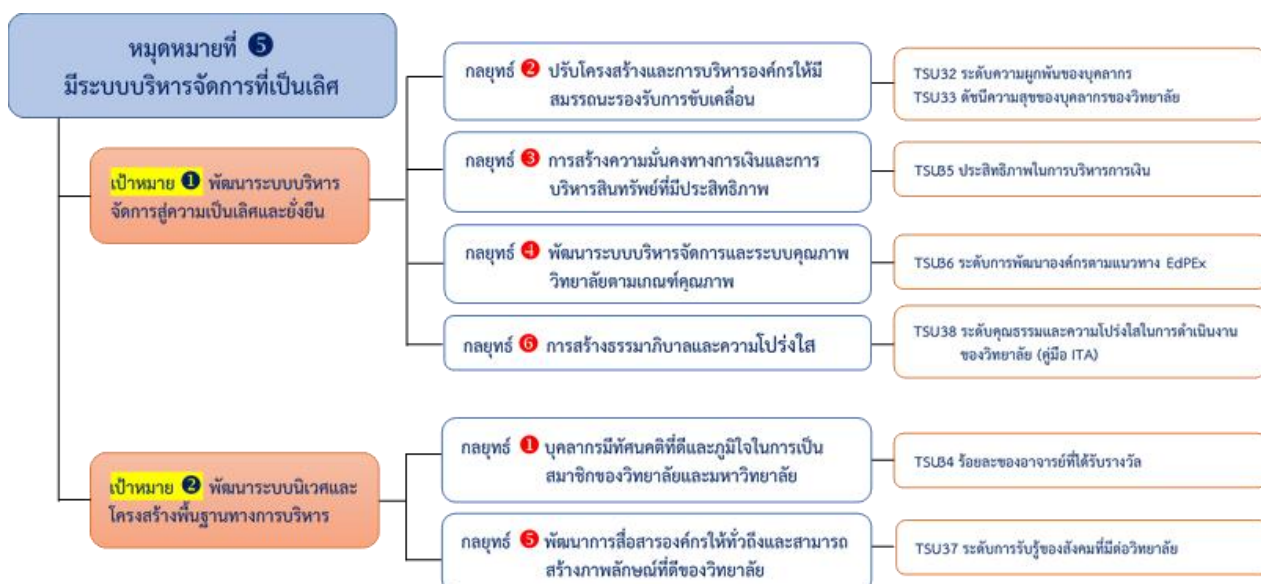
ภาพที่ 5 เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญของหมวดหมู่ที่ 2



ภาพที่ 6 เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญของหมวดหมู่ที่ 3



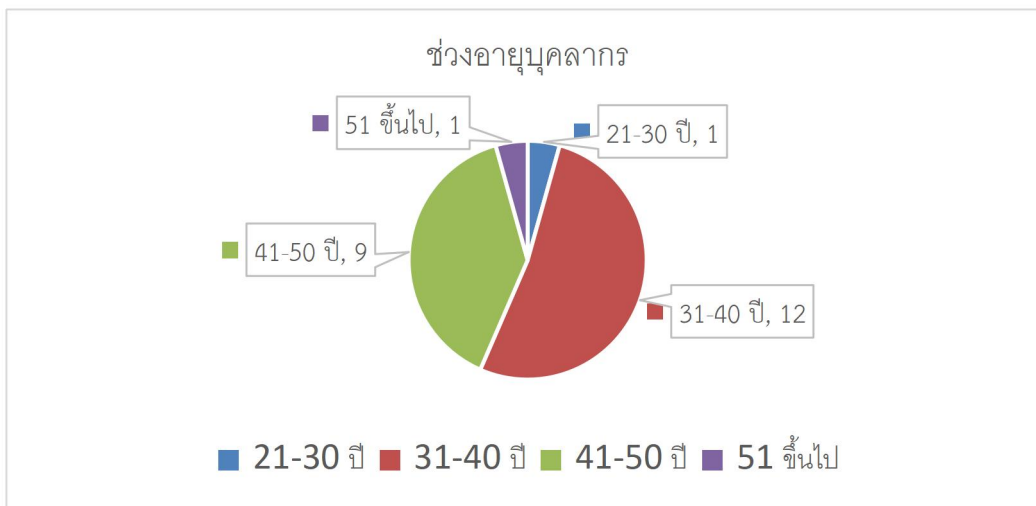
ภาพที่ 7 เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญของหมวดหมู่ที่ 4



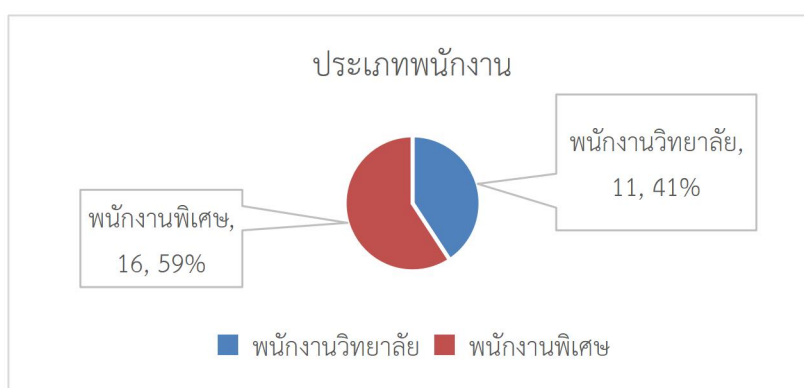
ภาพที่ 8 เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญของหมวดหมู่ที่ 5

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

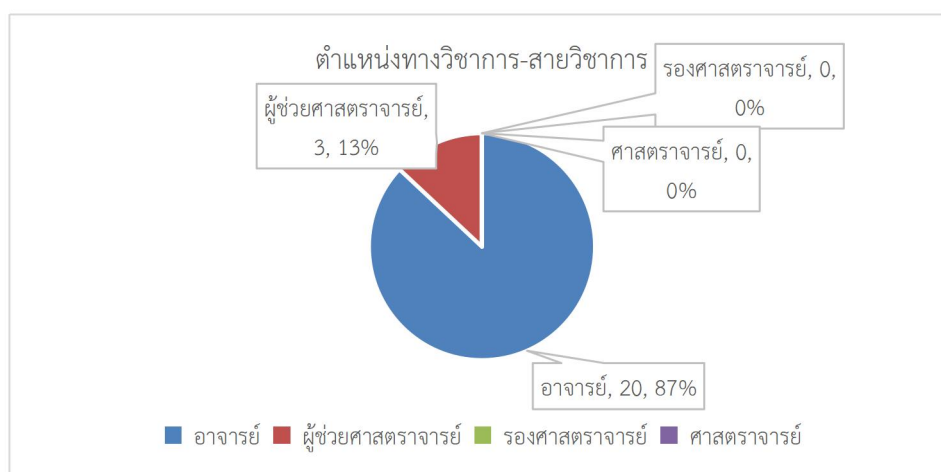
จากข้อมูลนิสิต ข้อมูลบุคลากร และแผนพัฒนาวิทยาลัย พ.ศ. 2567-2570 จะเห็นได้ว่า จำนวนนิสิตเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ มีการเพิ่มหลักสูตร และสาขาวิชามากขึ้น จำนวนบุคลากรก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จากการศึกษาวិเคราะห์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 12 คน และ 41-50 ปี จำนวน 9 คน ภายในอีก 2 ปีจะมีบุคลากรเกษียณอายุการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน



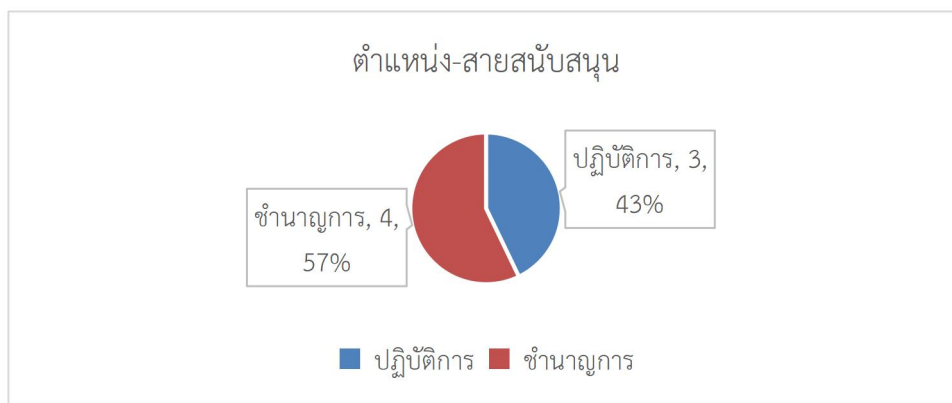
ภาพที่ 9 แสดงอายุของบุคลากร



ภาพที่ 10 แสดงประเภทบุคลากร



ภาพที่ 11 แสดงตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ



ภาพที่ 12 แสดงตำแหน่งความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายสนับสนุน

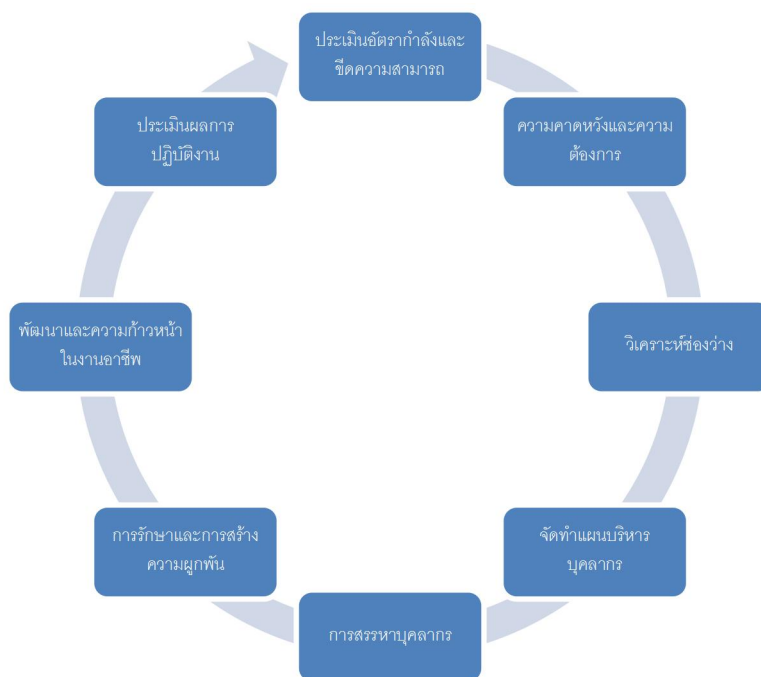
นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการยังจบการศึกษาในระดับปริญญาโทมากกว่า ปริญญาเอก เป็นพนักงานพิเศษมากกว่าพนักงานประจำ และมีตำแหน่งทางวิชาการยังน้อย จากยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าตามแผนพัฒนาวิทยาลัย และทิศทางการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของวิทยาลัย และบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร ที่บุคลากรที่มีอายุน้อย และมีคุณสมบัติที่ยังไม่จบปริญญาเอก ยังมีตำแหน่งทางวิชาการน้อย ประสบการณ์การสอนก็ยังมีไม่มากนัก จากนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่บุคลากรจะบรรจุเป็นพนักงานประจำได้ ในสายวิชาการนั้น จะต้องจบการศึกษาปริญญาเอก มีทักษะภาษาอังกฤษตามที่กำหนด และมีกรอบระยะเวลาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และจากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ทักษะการวางแผนพัฒนาวิทยาลัย การจัดการเพื่อการพัฒนา ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะของวิทยาลัยและบุคลากร พร้อมทั้งบริบทของบุคลากร วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา จะเห็นได้ว่า วิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเหตุผลดังกล่าว จึงควรพัฒนาบุคลากร ในแผนพัฒนาบุคลากร 2567-2570 ดังนั้นจึงควรพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น เทคนิคการสอน การวิจัยชั้นเรียน การอบรม TPSF
2. การพัฒนาสู่ความเป็นสากลและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่นภาษาอังกฤษ ทักษะคอมพิวเตอร์
3. การยกระดับบุคลากรด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น อบรมการยกระดับสมรรถนะนักวิจัย การบริการที่ดี การวิเคราะห์งานและจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. การสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตร (AUN QA) และบริหารองค์กร (EdPEX)
5. การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะงานและเพิ่มสมรรถนะที่ปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัย เช่น เข้าอบรม หรือเข้าศึกษา ดูงานในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่จัดอบรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านทักษะการสร้างนวัตกรรมหรือการเป็นผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 3

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน วิทยาลัยมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้



ภาพที่ 13 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถ เป็นการประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปัญหาในปัจจุบัน ประเมินอัตรากำลังและ ขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน แยกตามสายบุคลากร สาขาวิชา/หน่วยงาน และตามความเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารทรัพยากรในปัจจุบัน

2. การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ความต้องการด้าน อัตรากำลังจากแผนกลยุทธ์ แผนรับนิสิต FTES ภาระงานในอนาคตทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการ วิชาการ รวมทั้งการเกษียณอายุในระยะเวลา 10 ปี เพื่อคำนวณอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ขีดความสามารถและ สมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินการตามพันธกิจของวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอนในอนาคต เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลัง และขีดความสามารถให้สอดคล้อง

2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก ของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างดี

3. การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง การแบ่งสายงาน ประเภทบุคลากร กระบวนการทำงาน และระบบงาน เพื่อเป็นการกำหนดสายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นการสนับสนุนให้ฝ่ายปฏิบัติสามารถเข้าใจใน ภาระงานที่รับผิดชอบและแนวทางในการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากร ทำงานให้เป็นระบบทำงานทดแทนกันได้

4. ความคาดหวังต่อบุคลากรแห่งอนาคตและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.3 การวิเคราะห์ช่องว่าง วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน กับ ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อวางแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร และธำรงรักษาบุคลากร

4. การจัดทำแผนทรัพยากร การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีด้วยกันหลายวิธี เช่น กลยุทธ์การปรับโครงสร้าง (การลดจำนวนบุคลากร การจัดกลุ่ม/ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การออกแบบระบบงานใหม่ เป็นต้น) กลยุทธ์ การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะหลักที่ต้องการ กลยุทธ์การสรรหา บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ามาทำงาน และกลยุทธ์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จากนั้นจัดทำเป็นแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ พ.ศ. 2567-2570 และแผนปฏิบัติประจำปี ผ่านการเห็นชอบของ กรรมการประจำวิทยาลัย สื่อสารแผน ให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการตามแผน และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล วิทยาลัยฯกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ประเมินกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์จริง โดยยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส ความประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของ คณะกรรมการ

5. การสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากร มีลักษณะการแบ่งสายงาน ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน หรือแบ่งตาม สถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานพิเศษ กระบวนการสรรหาบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงกับตำแหน่งงาน เข้ามาทำงานในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำ Job description ของตำแหน่งงาน และ Job design process เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของคณะ 2) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณสมบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร 3) วิธีการรับสมัครบุคลากรที่เหมาะสม เช่น ประกาศผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ และประกาศ ทาง Social media เป็นต้น 4) กำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่ง เช่น ทักษะการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ การตรวจสอบสุขภาพจิต และการตรวจสอบประวัติ เป็นต้นไป 5) ดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยใช้เกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ 6) บรรจุเป็นบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยทักษิณ 7) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้การต้อนรับที่ประทับใจ มีการแนะนำองค์กร กฎระเบียบ ลักษณะงานและ จรรยาบรรณในการทำงาน รวมทั้งมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดหาสถานที่วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ 8) มีการดูแลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องพักส่วนตัว วัสดุอุปกรณ์

สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ ห้องพักผ่อน มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูล อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

6. การรักษาการบุคลากรและสร้างความผูกพัน วิทยาลัยฯ มีแนวทางในการรักษาการบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านกลไกต่าง ๆ ดังนี้ 1) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการรองรับการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของมหาวิทยาลัยทักษิณ 2) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อร่วมกันวางแนวทางพัฒนาวิทยาลัยฯ 3) การกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสนับสนุนงบประมาณในการเข้าประชุมสัมมนา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนงบประมาณสำหรับสร้างผลงานวิจัย/ นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย ตามยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ และสนับสนุนการให้บุคลากรทำงาน ด้านบริการวิชาการ ตลอดจนการสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ 5) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส 7) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนในรูปแบบของการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน 8) การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การทานอาหารเที่ยงร่วมกัน การแสดงความยินดีหรืออวยพรวันเกิด เป็นต้น 9) การยกย่องเชิดชูเกียรติ 10) มีช่องทางการสื่อสารกับบุคลากรหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคณะ เช่น line กลุ่ม เว็บไซต์วิทยาลัย การประชุมบุคลากร

7. การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น มีแรงจูงใจ มีความพร้อม ทางด้านความรู้และทักษะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และความซับซ้อนของงานที่ปรับเปลี่ยนใหม่ เป็นต้น รวมทั้งการสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากมีศักยภาพและความพร้อมสามารถทำงานในตำแหน่งงานใหม่ที่ก้าวหน้าขึ้นได้ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความผูกพันของบุคลากรกับหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยได้วิเคราะห์ที่ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน และได้กำหนด ทักษะหรือสมรรถนะที่บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานควรมี เพื่อรองรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จากนั้นนำมาทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมีนโยบายให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการพัฒนาตนเอง กำหนดให้บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) การวางแผน โดยการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ และกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน 2) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับที่ระบุสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาอีกการพัฒนาและระยะเวลาให้บุคลากร รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อไป 3) หากเห็นว่าประเมินไม่เป็นธรรมสามารถอุทธรณ์

ผลการประเมินได้ 4) ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลและในภาพรวม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยฯ

9 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ วิทยาลัยฯ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยการอิงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนให้ทราบรายบุคคล กำหนดผลประโยชน์ตามสิทธิ์ที่พึงได้ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว ยังมีการให้ตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย การรับการยกย่องชมเชย เป็นต้น การให้การยอมรับบุคลากรและการยกย่องชมเชย มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่า การปฏิบัติงาน ของตนสร้างคุณค่าที่ดีให้กับองค์กรสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร การยกย่องชมเชยสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประกาศเกียรติคุณ อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน และทางด้านงานวิจัย ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ และช่องทาง Social media ให้ทราบโดยทั่วถึง เป็นต้น และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชื่นชมต่อหน้า การขอบคุณ เป็นต้น

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	สายวิชาการ		สายสนับสนุน
		พนักงาน	พนักงานพิเศษ	
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	การประกันสุขภาพกลุ่ม	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	กองทุนประกันสังคม	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	การเยี่ยมไข้	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
การพัฒนาตนเอง	ฝึกอบรม	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ศึกษาดูงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ศึกษาต่อ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ปฏิบัติงานวิจัย	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ค่าตอบแทน	ปฏิบัติงานนอกเวลา	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	การเผยแพร่ผลงาน งานสร้างสรรค์	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	เงินประจำตำแหน่ง	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
อื่น ๆ	สวัสดิการบ้านพัก	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	สวัสดิการสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	สวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและครอบครัว	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	วันหยุดพักผ่อนประจำปี/สิทธิการลา	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	เกษียณอายุ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	กิจกรรมสร้างสรรค์ปีใหม่ของวิทยาลัย	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570)

และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยได้ตระหนักในความสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัย มีทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาวิทยาลัย ปี 2567-2570 และแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัย และด้วยเหตุที่วิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ ของแผนพัฒนาบุคลากร อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมาย ดังต่อไปนี้

- แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

- บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1. บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา ทั้งที่เป็นพนักงาน และพนักงานพิเศษ

2. บุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตามสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เช่น นักวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหาร เป็นต้น

- ความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรสำคัญ หมายถึง การสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เฉพาะทางที่สำคัญต่อองค์กร ซึ่งอาจทำให้กระบวนการทำงานขาดความต่อเนื่องหรือมีปัญหาในการดำเนินการ อันประกอบด้วย

1. ความเสี่ยงจากการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร อาจทำให้เกิดความไม่เหมาะสมในตำแหน่งงาน และส่งผลต่อคุณภาพของการทำงาน

2. ความเสี่ยงจากการขาดการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่ หากองค์กรขาดการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงาน อาจทำให้พนักงานไม่มีความรู้และทักษะที่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายใหม่ ๆ

3. ความเสี่ยงจากการขาดแรงจูงใจ ได้แก่ พนักงานที่ขาดแรงจูงใจหรือไม่มีความสุขในงานที่ทำอาจมีประสิทธิผลการทำงานที่ต่ำ และอาจนำไปสู่การลาออกหรือความไม่ต่อเนื่องในงาน

4. ความเสี่ยงจากการบริหารจัดการที่ไม่ดี ได้แก่ การบริหารจัดการบุคลากรที่ไม่ดี อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดความร่วมมือ หรือการละเมิดนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร

การจัดการความเสี่ยงด้านบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร

2.1 เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากร

2.2 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

3. ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย			
		2567	2568	2569	2570
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน และการวิจัย					
	ร้อยละของได้เข้ารับการอบรม TPSF และผ่านระดับ 2	50	50	100	100
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้เข้ารับการอบรมยกระดับนักวิจัย	1	1	1	1
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมพัฒนากับหน่วยงานภายนอก	2	2	3	4
	ระดับความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอน	5	5	10	15
	ร้อยละของผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่	30	40	60	80
	ร้อยละของบุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	10	15	20	25
	ร้อยละของบุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	10	15	20	25
เป้าหมายที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน					
	ร้อยละของได้เข้ารับการอบรมด้านการบริการ หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	50	50	100	100
	ร้อยละของบุคลากรศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมพัฒนากับหน่วยงานภายนอก	2	2	3	4
	ระดับความพึงพอใจการให้บริการของการบริการวิชาการ/ การบริการของหน่วยงาน	5	5	10	15
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น	5	10	15	20
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและองค์กร					
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและองค์กร					
	ร้อยละของบุคลากรได้เข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร (AUN-QA)	50	50	100	100
	ร้อยละของบุคลากรได้เข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร (EdPEX-)	1	1	1	1
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมพัฒนากับหน่วยงานภายนอก	2	2	3	4
	ระดับความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอน	5	5	10	15
	ร้อยละของผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่	30	40	60	80
	ระดับการรับรู้และภาพลักษณ์ขององค์กร	4.25	4.35	4.45	4.50
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร และการสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี					
เป้าหมายที่ 1 ลดอัตราการลาออกของบุคลากรลง					
	ร้อยละการลาออกและคงอยู่ของบุคลากรในแต่ละปี	10/90	7/93	5/95	2/98
	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.00	4.25	4.35	4.40
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับรางวัล	2	3	4	5
เป้าหมายที่ 2 บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพภายในองค์กร					
	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	80	85	90	100
	ระดับความผูกพันของบุคลากร	4.30	4.45	4.50	4.55
	ดัชนีความผูกพันของบุคลากร (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)	80	82	84	85

4. แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

ที่	กิจกรรม/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.			
				2567	2568	2569	2570
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและความเป็นสากล							
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน และการวิจัย							
1	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	งานบุคลากร	0	1	1	1
เป้าหมายที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน							
2	โครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรวิทยาลัย	งานบุคลากร	-	2	2	2
3	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอบรม TPSF (TPSF ระดับ 2)	บุคลากรสายวิชาการ	งานบุคลากร	1	1	1	1
4	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอบรม CWIE	บุคลากรสายวิชาการ	งานบุคลากร				
5	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการวิจัยหรือยกระดับความชำนาญด้านการวิจัย	บุคลากรสายวิชาการ	งานบุคลากร	1	1	1	1
6	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ)	บุคลากรวิทยาลัย	งานบุคลากร	1	1	1	1
7	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์	บุคลากรสายสนับสนุน	งานบุคลากร	1	1	1	1
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและองค์กร							
เป้าหมายที่ 1 บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและองค์กร							
8	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารหลักสูตร (AUN-QA)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	งานบุคลากร	-	1	1	1
9	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารองค์กร (EdPEX)	ผู้บริหาร	งานบุคลากร	-	1	1	1
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร และการสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี							
เป้าหมายที่ 1 ลดอัตราการลาออกของบุคลากรลง							
10	โครงการศึกษาดูงานในและต่างประเทศ	บุคลากรวิทยาลัย	งานบุคลากร	1	1	1	1
11	โครงการกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร (การทำบุญ กิจกรรมกีฬา)	บุคลากรวิทยาลัย	งานบุคลากร	1	1	1	1

ที่	กิจกรรม/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.			
				2567	2568	2569	2570
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร และการสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี							
เป้าหมายที่ 2 บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและการสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร							
12	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรวิทยาลัย	งานบุคลากร	1	1	1	1
13	กิจกรรมการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ได้รับรางวัล และวันเกิด	บุคลากรวิทยาลัย	งานบุคลากร	1	1	1	1

ส่วนที่ 5

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan หรือ IDP) เป็นแผนงานที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ประกอบไปด้วย **ข้อมูลส่วนบุคคล:** ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ชื่อ ตำแหน่ง วันที่เข้าร่วมองค์กร **การประเมินทักษะปัจจุบัน:** การระบุทักษะและความสามารถที่บุคคลมีอยู่ในปัจจุบัน และประเมินระดับของทักษะเหล่านั้น **เป้าหมายการพัฒนา:** กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับทักษะและความรู้ที่ต้องการพัฒนาโดยเป้าหมายนี้ควรสอดคล้องกับทั้งความต้องการส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร **วิธีการพัฒนา:** ระบุวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาทักษะ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ **กรอบเวลา:** กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา และ **การประเมินผลและติดตามผล:** วิธีการในการวัดผลความก้าวหน้าและการปรับแผนพัฒนาเมื่อจำเป็นรวมถึงการติดตามความสำเร็จของแผนพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมย่อมส่งผลให้เกิดต่อประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ทำให้จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในงาน สามารถทำได้โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร จึงได้กำหนดเป็นกิจกรรม โครงการ และแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ทางวิชาการ / ชำนาญการ) ปีการศึกษา 2567-2570

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุลบุคลากร	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เป้าหมาย			
				2567	2568	2569	2570
สายวิชาการ							
1	นางสาววิลาสินี ธนพิทักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
2	นายพิเชษฐ พิณทอง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			<input checked="" type="checkbox"/>	
3	❶	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
5	❷	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
6	นางจรรุวรรณ ทองเนื้อแข็ง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			<input checked="" type="checkbox"/>	
7	นายเสรี บุญรัตน์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			<input checked="" type="checkbox"/>	
8	นายทักษ์สรณ์ธัญ กองพิมพ์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
9	นางสาวอรอนงค์ อ่ำภา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			<input checked="" type="checkbox"/>	
10	นายปฐมภพ อ่อนอ่อน	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
11	นายบุญวัฒน์ ศรีขวัญ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
12	นายวิทยา ขาวขจร	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			<input checked="" type="checkbox"/>	
13	นายดนวัต สิริสุข	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์			<input checked="" type="checkbox"/>	
14	นายกฤตเมธ นพภาชี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
15	นางสาวนภาพร เทพรักษา	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
16	นางสาวกรณิภรณ์ ชนะชนม์	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>

17	นายเสกศักดิ์ อยู่ดี	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
18	❶	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
19	❷	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
20	❸	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				
21	นายทวนธง ครุฑจ๋อน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์				

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุลบุคลากร	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เป้าหมาย			
				2567	2568	2569	2570
22	นายอภิวัฒน์ สมานธิ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	นายวัชรวิณั คำเขียว	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				<input checked="" type="checkbox"/>
สายสนับสนุน							
1	นายกฤษณ์ท พรหมเสนาะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ				
2	นางปิยานุช จุฑาทิพันธ์	จ.ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ				
3	นางสาวพิชญ์สินี อรรถชัยพานิช	นักวิชาการ ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ				
4	นายธิตินพงษ์ เผ่าฟู	นักวิชาการ	ชำนาญการ				
5	นางสาวนุชรินทร์ เทียงธรรม	จ.บริหารงาน	ชำนาญการ				
6	นางสาวโสภรต์มี พันธฤกษ์	จ.บริหารงาน	ชำนาญการ				
7	นายรุ่งสุริยา เผ่าศรีเผือก	จ.ปฏิบัติการ	ชำนาญการ				
8	❶		ชำนาญการ				
9	❷		ชำนาญการ				

2. แผนการพัฒนาดตนเองเพื่อพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะตามแผนพัฒนาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567-2570) และการสนับสนุนความเชี่ยวชาญงานประจำ

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุลบุคลากร	เป้าหมาย						เพิ่มความเชี่ยวชาญ
		TPSF	วิจัย	ภาษา	CWIE	AUN-QA	EdPEX	
สายวิชาการ								
1	นางสาววิลาสินี ธนพิทักษ์	2568	2568	2568	2567	2568	2568	การเขียนหนังสือ ตำรา
2	นายพิเชษฐ พิณทอง	2568	2568	2570	2567	2568	2568	การเขียนหนังสือ ตำรา
3	❶							
5	❷							
6	นางจรรววรรณ ทองเนื้อแข็ง	2568	2568	2568	2567	2568	2568	มัลติมีเดีย
7	นายเสรี บุญรัตน์	2568	2568	2568	2567	2568	2568	CBTการท่องเที่ยว
8	นายทักษ์สรณ์ธัญ กองพิมพ์	2567	2567	2568	2568	2568	2568	ผู้ประเมินด้านการท่องเที่ยว
9	นางสาวอรอนงค์ อัมภา	2568	2568	2568	2567	2568	2568	การตลาดดิจิทัล
10	นายปฐมภพ อ่อนอ่อน	2567	2567	2567	2568	2568	2568	ผู้ประกอบการสังคม
11	นายบุญวัฒน์ ศรีขวัญ	2567	2567	2568	2568	2568	2568	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
12	นายวิทยา ขาวขจร	2568	2567	2568	2568	2568	2568	
13	นายดนวัต สีสุสุข	2568	2568	2568	2567	2568	2568	โลจิสติกส์
14	นายกฤตเมธ นพภาณี	2567	2567	2568	2568	2568	2568	ผู้เชี่ยวชาญคลังสินค้า
15	นายนภาพร เทพรักษา	2567	2567	2568	2568	2568	2568	บริหารธุรกิจ

16	นายสาวกรณัพนธ์ ชนะชนม์	2567	2567	2568	2568	2568	2568	ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบาย
ที่	ชื่อ-ชื่อสกุลบุคลากร	เป้าหมาย						เพิ่มความเชี่ยวชาญ
		TPSF	วิจัย	ภาษา	CWIE	AUN-QA	EdPEX	
สายวิชาการ								
17	นายเสกศักดิ์ อยู่ดี	2567	2567	2568	2568	2568	2568	
18	❶							
19	❷							
20	❸							
21	นายทวนธง ครุฑจ๋อน							
22	นายอภิวัฒน์ สมานธิ	2568	2568	2569	2567	2568	2568	การจัดการขยะของ อปท
23	นายวัชรวิวัฒน์ คำเขียว	2568	2568	2569	2567	2568	2568	Smart City และการบริหารภาครัฐ

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุลบุคลากร	เป้าหมาย				เพิ่มความเชี่ยวชาญ
		ภาษา	คอม	Dashboard	คู่มือ	
สายสนับสนุน						
1	นายกฤษณ์ พรมเสนาะ	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
2	นางปิยานุช จุฑาทิพรรัตน์	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
3	นางสาวพิชญ์สินี อรรถชัยพานิช	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
4	นายธิตติพงษ์ เผ่าฟู	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	นางสาวนุชรินทร์ เทียงธรรม	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	นางสาวโสภรต์ พันธ์ฤกษ์	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	นายรุ่งสุริยา เผ่าศรีเผือก	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	❶					
9	❷					

2. การศึกษาต่อ (พ.ศ. 2567-2570)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุลบุคลากร	คุณวุฒิปัจจุบัน	เป้าหมาย (จบการศึกษา)			
			2567	2568	2569	2570
สายวิชาการ						
1	นางสาววิลาสินี ธนพิทักษ์	ปริญญาเอก	-	-	-	-
2	นายพิเชษฐ พิณทอง	ปริญญาเอก	-	-	-	-
3	❶	ปริญญาโท				
5	❷	ปริญญาโท				
6	นางจรรุวรรณ ทองเนื้อแข็ง	ปริญญาเอก	-	-	-	-
7	นายเสรี บุญรัตน์	ปริญญาโท	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
8	นายทักษ์สรณ์ธัญ กองพิมพ์	ปริญญาโท	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-
9	นางสาวอรอนงค์ อัมภา	ปริญญาโท	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-
10	นายปฐมภพ อ่อนอุ้น	ปริญญาโท	-	-	-	-
11	นายบุญวัฒน์ ศรีขวัญ	ปริญญาโท	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-

12	นายวิทยา ขาวขจร	ปริญญาโท	-	-	-	-
13	นายคนวัต สีพุทธสุข	ปริญญาโท	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
14	นายกฤตเมธ นพภาณี	ปริญญาโท	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
15	นางสาวนภาพร เทพรักษา	ปริญญาโท	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
16	นางสาวกรณิพัฒน์ ฐิตะชนม์	ปริญญาโท	-	-	-	-
17	นายเสกศักดิ์ อยู่ดี	ปริญญาโท	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>
18	❶	ปริญญาโท				
19	❷	ปริญญาโท				
20	❸	ปริญญาโท				
21	นายทวนธง ครุฑจ้อน	ปริญญาเอก	-	-	-	-
22	นายอภิวัฒน์ สมาธิ	ปริญญาเอก	-	-	-	-
23	นายวัชระวินท์ คำเขียว	ปริญญาเอก	-	-	<input checked="" type="checkbox"/> รบ.	-

ส่วนที่ 6

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมี การพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่าง เป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 อย่างเป็นระบบ

แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2567-พ.ศ.2570) และประจำปี พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยจัดทำ แนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับ บุคลากรภายในคณะวิทยาการจัดการ ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 รวมทั้งสามารถ ประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและ กันควรดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย

2. ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะวิทยาการจัดการ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการ ปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางาน
7. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของคณะวิทยาการจัดการ
8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
9. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
10. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
11. จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหรือ สนับสนุน อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารใน ระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
12. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดย สำนักงานคณบดีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละสาขาวิชา
13. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นสถาบันด้านการบริหารจัดการไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน
14. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของคณะวิทยาการจัดการ โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ ต่อชุมชน หรือสังคม

การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของวิทยาลัย บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการ ดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาคณะความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัด แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 อย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 ทุก ๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจของผู้บริหาร
4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทำหน้าที่กำกับติดตามการ ดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์ประจำปี
5. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
6. มีการนำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
7. มีการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่ กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
8. มีการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยทักษิณ



วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยทักษิณ

