

แผนพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตตรัง



บันทึกข้อความ

หน่วยราชการ
วันที่ ๑๖
วันที่ ๐๕ ต.ค. ๒๕๖๐
เวลา ๑๖.๐๒ น.

ส่วนราชการ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว งานบริหารและวางแผน หน่วยบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ ๐ ๗๕๒๐ ๔๐๖๑ โทรสาร ๐ ๗๕๒๐ ๔๐๖๑

ที่ ศธ.๐๕๘๔.๑๔

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

ตามที่หน่วยบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร และได้นำเข้าที่ประชุม คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว เพื่อพิจารณาแผนดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้จึงขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นาง ลี

(นางมะลิ อินกล้า)

หัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคล

เรื่อง ๑๐.๖

เพื่อโปรดพิจารณา

ก๊วย ๕ ต.ค. ๒๕๖๐

๑๗๑๑๑
๕๓๑๑๑

คำนำ

ด้วยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว คำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์อันเป็นส่วนสำคัญในการนํานโยบายไปปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งกำหนดแผนการอบรมด้านวิชาชีพเกี่ยวกับรายวิชาที่สอน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรสายวิชาการ และด้านวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก ของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยบริหารงานบุคคล
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	๓
การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๗
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๘
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๒
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายวิชาการ	๑๖
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายสนับสนุน	๑๗
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๘
แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพสายวิชาการ	๒๒
แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพสายสนับสนุน	๒๖
งบประมาณ	๒๙
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒๙

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สากล ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เช่นเดียวกับวิทยาลัยการโรงแรม และการท่องเที่ยว ที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สู่สากลที่มีคุณธรรมและ จริยธรรม ดังนั้นเพื่อให้บรรลุตามภารกิจหลักของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว จึงมุ่งเน้นผลิตบัณฑิต คุณภาพดี มีทักษะวิชาชีพและวิชาการสู่สากล บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศ ของวิทยาลัย ปณิธานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการรับ นักศึกษา ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน และอนาคต

แผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และ ระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงาน บุคคลไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์	ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาชีพและวิชาการ บนพื้นฐานคุณธรรมและ จริยธรรมสู่สากล
พันธกิจ	๑. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ ๒. สร้างงานวิจัยเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม ๓. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา บุคลากร ไว้ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกส่วนงาน
๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๑. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
๒. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ
๓. สามารถสืบค้นข้อมูลของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

๒. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
๒. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
๒. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
๓. บุคลากรได้รับการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะ เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

๓. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใสและเป็นธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นส่วนในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน
๒. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
๓. บุคลากรมีคุณภาพที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

๔. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรรับทราบและศึกษาคู่มือจรรยาบรรณ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
๒. ประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
๓. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ไม่เกินร้อยละ ๒

แผนพัฒนาบุคลากร นี้ ได้กำหนดเป้าหมาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการติดตาม และประเมินผลตามเป้าหมายของแผนต่อไป

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

๑. ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๑.๑ สถานภาพปัจจุบัน

ตามที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นในจังหวัดตรัง เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการกำลังคนของประเทศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้จัดตั้ง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง เป็นสถาบันการศึกษาในจังหวัดตรัง ผลิตบัณฑิตสาขาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ อุตสาหกรรมประมง การจัดการประมง และวิทยาศาสตร์ทางทะเล ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นต้นมา และในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการเปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการท่องเที่ยว โดยใช้หลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการจัดการเรียนการสอน และสังกัดภาควิชาการจัดการประมง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง โดยมีการพัฒนาการตามลำดับดังนี้

พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๖ ได้มีการเปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการท่องเที่ยว โดยใช้หลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการจัดการเรียนการสอน

พ.ศ. ๒๕๔๗ เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการท่องเที่ยว (ต่อเนื่อง) โดยใช้หลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. ๒๕๔๘ มีการประกาศราชกิจจานุเบกษา เปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน ๙ แห่ง และจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้เกิดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนในภาคใต้ของประเทศ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านต่างๆ และจัดตั้งสาขาวิชาการท่องเที่ยว ขึ้นเป็น วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

พ.ศ. ๒๕๔๙ เปิดสอนสาขาวิชาเพิ่มเติม ๒ หลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล

พ.ศ. ๒๕๕๐ เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรม และหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี

พ.ศ. ๒๕๕๑ สร้างหลักสูตรใหม่ ๑ หลักสูตร คือหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

พ.ศ. ๒๕๕๒ เปิดสอน ๓ สาขา ประกอบด้วย สาขาบริหารธุรกิจ สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขาภาษาต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๕๕๓ วิทยาลัยได้ทำการเปิดสอนเป็น ๓ สาขา ประกอบด้วย สาขาบริหารธุรกิจ สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว และสาขาภาษาต่างประเทศ

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต
ตรัง ได้เปิดสอนใน ๓ สาขา ประกอบด้วย

๑. สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

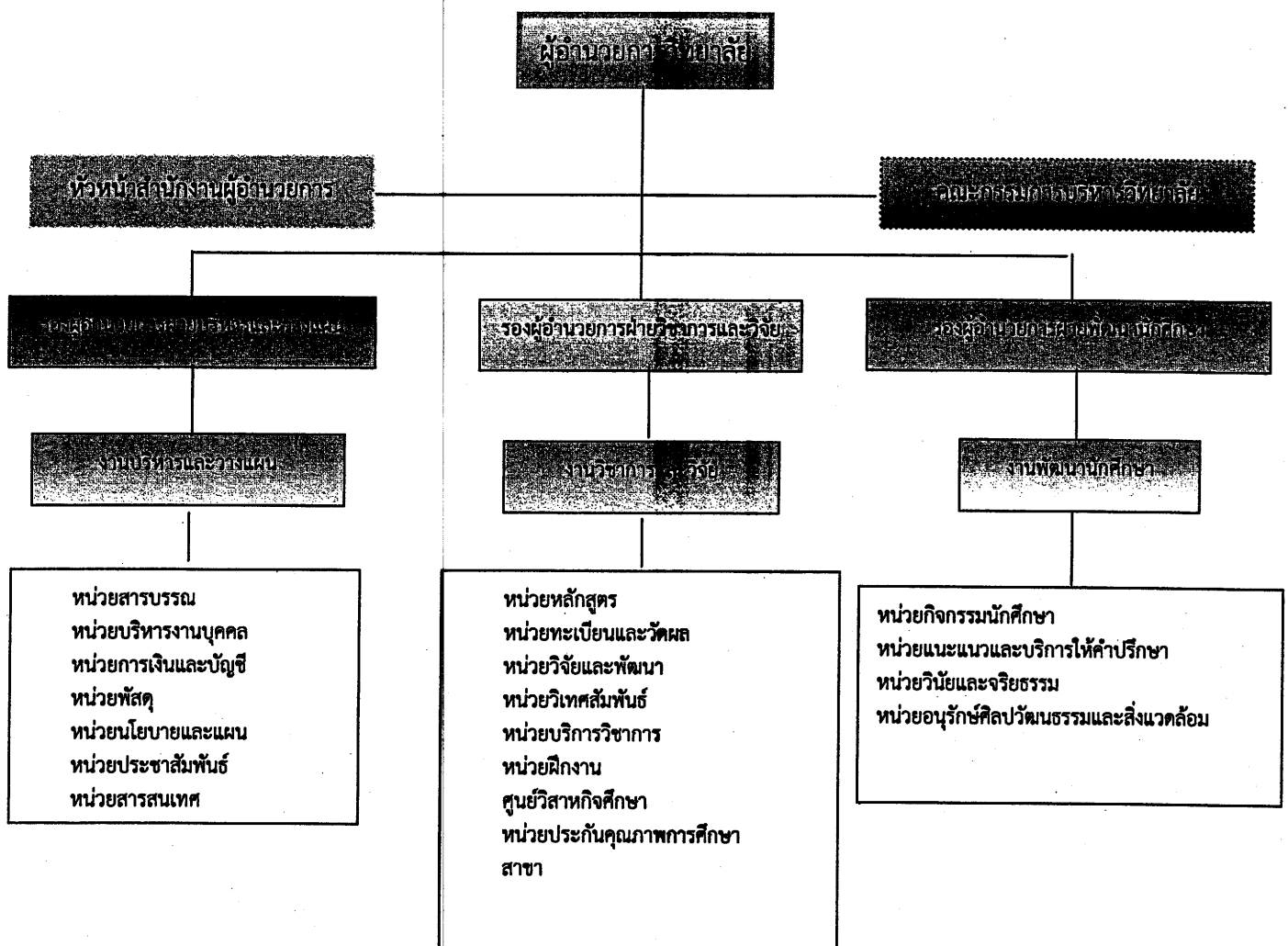
๒. สาขาบริหารธุรกิจ

๓. สาขาภาษาต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๕๕๕ ทำการปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

พ.ศ. ๒๕๕๖ เปิดรับนักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม โดยใช้หลักสูตรจากคณะ
ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

๑.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน



๑.๓ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาชีพและวิชาการ บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรมสู่สากล
พันธกิจ

๑. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ
๒. สร้างงานวิจัยเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม
๓. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

นโยบายของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ๖ ด้าน

๑. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
๒. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
๓. นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม และบริการชุมชน
๕. นโยบายด้านพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๖. นโยบายด้านพัฒนาการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติ
๒. เพื่อสร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม
๓. เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
๔. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพื่อจัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาการศึกษานบนพื้นฐานด้านสังคมศาสตร์ มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพคุณธรรมและจริยธรรม
๒. สร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
๓. เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการและวิชาชีพที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและระบบประกันคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
๒. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาทักษะนักศึกษา

๓. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นพลเมือง
๔. พัฒนาคุณภาพการจัดการงานวิจัย
๕. ส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย
๖. ส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสร้างอาชีพและรายได้แก่ชุมชน
๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๙. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
๑๐. ส่งเสริมการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการ
๑๑. สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

๒. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐)

ตำแหน่ง	จำนวน	สถานภาพ			ระดับการศึกษา		
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	โท	เอก
อาจารย์	๓๖	๔	๒๓	๙	๒	๓๓	๑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑		๑			๑	

๓. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐)

ตำแหน่ง	จำนวน	สถานภาพ			ระดับการศึกษา		
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	โท	เอก
อาจารย์	๓๖	๔	๒๓	๙	๒	๓๓	๑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๑		๑			๑	

การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

จากรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่าเมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับแผนการดำเนินงานโดยรวม การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ๑๑ กิจกรรมและไม่เป็นไปตามแผน ๑ กิจกรรม

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

จากการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่าไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๑ กิจกรรม คือ สนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น และเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ไม่ได้จัดส่งบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และไม่มีบุคลากรที่ ประสงค์จะศึกษาต่อในปีนี้ ประกอบกับวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ขาดแคลนบุคลากรที่จะทำการ สอน เนื่องจากมีบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ จำนวน ๖ คน แต่ยังไม่จบการศึกษา จึงนำไปสู่การปรับปรุงแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่ ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๑. หลักการและเหตุผล

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และก้าวไปสู่วิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพต่อไป

๒. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

“บริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามภาระงานของหน่วยงาน
๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และผลักดันบุคลากรสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
๓. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงาน รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ภายใต้แนวคิด “การสรรหา การพัฒนา และการรักษา” ดังนี้

๑. กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานมากที่สุด
๒. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. วางแผนส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยกำหนด
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน และผลักดันสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
๕. ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้ารับการอบรม / จัดอบรม / สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานด้านวิชาชีพเฉพาะ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง
๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
๗. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในงานที่ต้องปฏิบัติ
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในงานที่เกี่ยวข้อง
- การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- มีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงาน
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และรักองค์กร

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารการสอน และการทำงานวิจัย
- มีทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงาน
- มีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และรักองค์กร

๓.๓ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาโดยการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะอย่างน้อย คนละ ๑ ครั้ง/คน/ปี รวมทั้งการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของวิทยาลัย โดยกำหนด เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของบุคลากร ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- เป้าประสงค์**
๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาคณะ
 ๒. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
 ๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ การศึกษา

๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเอง
๒. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
๔. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

๑. จัดและส่งบุคลากรเข้าร่วมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อรับทราบแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
๒. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาดตนเอง และแผนการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะ และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน
๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๕. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากร

การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนั้น ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยวได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ ๑. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม

๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
มาตรการ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิของบุคลากร รวมทั้งสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร โดยยึดระเบียบของมหาวิทยาลัย
๒. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน

๖. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น วิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร
๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน
๓. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร อันยังผลให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทุกประเภทตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

๒. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี

๓. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

โดยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

๑. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของวิทยาลัย
๒. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
๓. มีมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
๔. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. ความนำ

ด้วยหน่วยบริหารงานบุคคล วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เห็นสมควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง ๖ ด้าน และจากการสำรวจความต้องการของบุคลากร ด้านการอบรมวิชาชีพเกี่ยวกับรายวิชาที่สอน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรสายวิชาการ และด้านวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวไปสู่วิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพต่อไป ทั้งนี้ ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือวิธีการที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ทุกระดับทุกประเภท ตามลักษณะงานและสาขาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในสถาบันให้เป็นไปตามคุณลักษณะบุคลากรที่ต้องการ ได้แก่ มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่

บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ พิจารณาจากการที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสดูแลเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่จะนำวิทยาลัย ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ได้แก่ ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาชีพและวิชาการ บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม สู่สากล

หน่วยบริหารงานบุคคล ได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว และให้ครอบคลุมถึงเป้าหมายแนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผน มาจากการสำรวจจากบุคลากรในสายวิชาการ

และสายสนับสนุน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของบุคลากรทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรของ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีลักษณะที่พึงประสงค์ คือ

- มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

๒.๓ เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

๒.๔ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และนโยบายของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง ๖ ด้าน

๓. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๑ หน่วยงานที่เสนอแผนพัฒนาบุคลากร : หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารและวางแผน

๓.๒ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : หน่วยบริหารงานบุคคล/งานบริหารและวางแผน และคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงาน (จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง)

๓.๓ การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน : หน่วยบริหารงานบุคคลดำเนินการติดตามและสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง ช่วงสิ้นปีงบประมาณ โดยสรุปจากเอกสารการขออนุมัติเดินทางไปราชการ เพื่อเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพ และเข้าร่วมโครงการต่างๆ ตามที่ระบุในแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย และนำมาเปรียบเทียบกับแผนที่ตั้งไว้ แยกเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

๓.๔ การจัดทำรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร : หน่วยบริหารงานบุคคล จะดำเนินการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว รับทราบ

๔. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

๔.๑ บุคลากรสายวิชาการของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุมหรืออบรมด้านวิชาชีพ ที่เป็นการพัฒนาความรู้ เสริมความรู้และนำมาปฏิบัติงานได้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

๔.๒ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก

หรือ ได้เข้าร่วมโครงการต่างๆ ตามที่วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กำหนด (อย่างน้อยรายละ ๑ ครั้ง) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๓ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้รับทุนไปศึกษาต่อภายในประเทศ หรือต่างประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นทุนศึกษาต่อตามความต้องการของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ ราย ขึ้นอยู่ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของหน่วยงาน และมติที่ประชุมของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

๔.๔ ผลงานวิจัยเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด หรือขอขยายเวลาตามเหตุผลความจำเป็น

๕. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพอย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม และร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพหรือเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพ ตามที่วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากระดับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๕.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้บุคลากรทราบ

๕.๔ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาด้านการวิจัย การค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยส่งไปอบรมทางด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก

๕.๕ ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

๕.๖ เน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ระดับต้นและระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนา ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล

๕.๗ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมให้มีการสอนงาน

๕.๘ ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญ สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ

๕.๙ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่มหาวิทยาลัย จัดขึ้นทุกหลักสูตร เพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน

๕.๑๐ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

๕.๑๑ ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่ทำให้บุคลากรได้รับความสะดวก มีความสุขกับการปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๑๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๕.๑๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในปีงบประมาณ ตามลักษณะงานและภาระงานที่กำหนดหรือตกลงไว้ร่วมกัน และใช้ข้อมูลผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง

๕.๑๔ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๕.๑๕ ให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่เกี่ยวข้องกิจกรรมหรืออบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร (โดยสามารถเข้าไปรายงานผลการประชุม/สัมมนา/ดูงาน ในระบบฐานข้อมูลบุคลากร) และมีระบบติดตามการอบรม

๕.๑๖ รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ระบุผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนด ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ จากการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ เสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา และลงนามรับทราบ

[illegible]

แผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

หน่วยงาน วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	พ.ศ. ๒๕๖๐				พ.ศ. ๒๕๖๑				พ.ศ. ๒๕๖๒				พ.ศ. ๒๕๖๓					
				สถานภาพ (✓)		ปี	เดือน	ปี	เดือน	ปี	เดือน	ปี	เดือน	ปี	เดือน						
				อำนวยการ	ผู้ช่วย											ปี	เดือน	ปี	เดือน	ปี	เดือน
๑	นางมะลิ อินกล้า	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๔๑	๘	๕๑	๕๑	๘	๕๑	๕๑	๘	๕๑	๕๑	๘	๕๑	๕๑	๘			
๒	นางสาวณัฐนรี แสงแสน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๓๘	๖	๓๘	๓๘	๖	๓๘	๓๘	๖	๓๘	๓๘	๖	๓๘	๓๘	๖			
๓	นางสาวสุกานดา ฤทธิชัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๓๓	๕	๓๓	๓๓	๕	๓๓	๓๓	๕	๓๓	๓๓	๕	๓๓	๓๓	๕			
๔	นางสาวกรวิษา ร่มรื่น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๓๑	๕	๓๑	๓๑	๕	๓๑	๓๑	๕	๓๑	๓๑	๕	๓๑	๓๑	๕			
๕	นางสาวกาญจนา อุบล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๓๗	๓	๓๗	๓๗	๓	๓๗	๓๗	๓	๓๗	๓๗	๓	๓๗	๓๗	๓			
๖	นางสาวปิยะนุช นาพอ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๒๘	๓	๒๘	๒๘	๓	๒๘	๒๘	๓	๒๘	๒๘	๓	๒๘	๒๘	๓			
๗	นางสาววิวรรณ ภัยพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	✓	๓๓	๑	๓๓	๓๓	๑	๓๓	๓๓	๑	๓๓	๓๓	๑	๓๓	๓๓	๑			
๘	นายนิวัฒน์ นุ่นชุมพล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	✓	๒๘	๑	๒๘	๒๘	๑	๒๘	๒๘	๑	๒๘	๒๘	๑	๒๘	๒๘	๑			
๙	นายพงษ์ศักดิ์ เพ็ชรเกิด	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	✓	๓๖	๑๕	๓๖	๓๖	๑๕	๓๖	๓๖	๑๕	๓๖	๓๖	๑๕	๓๖	๓๖	๑๕			

หมายเหตุ

ลำดับที่ ๕-๙ อายุงานยังไม่ถึงเกณฑ์ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

๘. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
 แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรี
 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมวิชาการ สัมมนา และนำเสนอ ผลงานทางวิชาการ	บุคลากรของวิทยาลัย	หน่วยงานตามโครงสร้าง ของวิทยาลัย	อบรม ประชุม และ นำเสนอผลงาน	ในปีงบประมาณ	ไม่ระบุ	
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ด้านเทคนิคการสอน การประเมินผล โดยการเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	บุคลากรสายวิชาการ	งานวิชาการและวิจัย	อบรม	ในปีงบประมาณ	ไม่ระบุ	
๓. เข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพที่ เกี่ยวข้องกับรายวิชาสอน โดยสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้กับการ จัดการเรียนการสอน (หากมีบุคลากรลาออกระหว่าง ปีงบประมาณ และมีบุคลากรเข้ามาทำ หน้าที่แทน ให้เข้ารับการอบรม และ สามารถเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในการ อบรม แต่ต้องสอดคล้องกับรายวิชาสอน)	บุคลากรสายวิชาการ	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่าย	อบรมด้านวิชาชีพที่ เกี่ยวข้องกับรายวิชา สอน	ในปีงบประมาณ	๒๗ คน	รายละเอียดตาม เอกสารแนบ ๑

แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๔. เข้าร่วมการอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการที่วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย จัดขึ้น (หากมีบุคลากรออกกระหว่างปีงบประมาณ และมีบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่แทน ให้เข้ารับการอบรม และสามารถเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในการอบรม)	บุคลากรสายสนับสนุน	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	อบรมด้านวิชาชีพตามภาระงานหลัก	ในปีงบประมาณ	๑๔ คน	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒
๕. ทบทวน และเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๕๘	บุคลากรของวิทยาลัย	งานบริหารและวางแผน	ทบทวนจรรยาบรรณวิชาชีพ	ในปีงบประมาณ	๑ ครั้ง	

แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามเพิ่มมหาวิทยาลัยจัด	บุคลากรของวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	อบรม	ในปีงบประมาณ	ไม่ระบุ	
๗. ผู้บริหารเข้ารับการอบรมทักษะด้านการบริหาร ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร	งานบริหารและวางแผน	อบรมทักษะการบริหาร	ในปีงบประมาณ	อย่างน้อย ๓ คน	
๘. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาคู่ใน ระดับที่สูงขึ้น และเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	งานบริหารและวางแผน	ศึกษาต่อ	ในปีงบประมาณ	ไม่ระบุ	ขึ้นอยู่กับการจัดสรรทุน ของมหาวิทยาลัย และตามความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอน
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการจัดองค์กรองค์ความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	บุคลากรของวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	แลกเปลี่ยนองค์ความรู้	ในปีงบประมาณ	ไม่ระบุ	

แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๑๐. ส่งเสริมบุคลากรให้เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ โดยการยื่นขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการตามกำหนดระยะเวลา	ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ตามแผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงาน	ไม่ระบุ	
๑๑. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ในการเริ่มต้นทำงานของบุคลากร	บุคลากรของวิทยาลัย	งานบริหารและวางแผน	อบรม	ในปีงบประมาณ	ตามจำนวนพนักงานใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
๑๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านงานวิจัย	บุคลากรของวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	อบรม	ในปีงบประมาณ	ไม่ระบุ	

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ข้อที่ ๓ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (อบรมอย่างน้อย ๑ คนละ ๑ หลักสูตร)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาบริหารธุรกิจ				
๑	นางกรรณิกา บัวทองเรือง	บัญชี การเงิน ภาษีอากร	ต.ค. ๒๕๖๐ - ก.ย. ๒๕๖๑	
๒	นายคิวงค์ เพชรจุล	การบัญชีบริหาร การพัฒนางานวิจัยและบทความ	ต.ค. ๒๕๖๐ - ก.ย. ๒๕๖๑	
๓	นางสาวกัลยาณี ยุทธการ	การบัญชีตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน การบัญชีขึ้นกลาง๒	ต.ค. ๒๕๖๐ - ก.ย. ๒๕๖๑	
๔	นางสาวศุภพิชญณ์ บุญเกื้อ	บัญชี การเงิน ภาษีอากร	ต.ค. ๒๕๖๐ - ก.ย. ๒๕๖๑	
๕	นางระริน เครือวรพันธุ์	ภาษีอากร การรายงาน TFRS การสอบบัญชี	ต.ค. ๒๕๖๐ - ก.ย. ๒๕๖๑	
๖	นางสาวจิรัชญา บุญช่วย	บัญชี การเงิน ภาษีอากร	ต.ค. ๒๕๖๐ - ก.ย. ๒๕๖๑	
๗	นางสาวนุชนาด ทับครุฑ	บริหารธุรกิจ การจัดการองค์กร	ม.ค. ๒๕๖๑ - ก.ค. ๒๕๖๑	
๘	นายวิทยา ตู่ดำ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Microsoft office Excel	พ.ย. ๒๕๖๐ - มี.ค. ๒๕๖๑	