



**แผนพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙**

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตตรัง**

คำนำ

ด้วยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว คำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์อันเป็นส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยจัดทำขึ้นภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - พ.ศ. ๒๕๕๙) ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลการสำรวจความต้องการของบุคลากร ในการอบรมด้านวิชาชีพเกี่ยวกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรสายวิชาการ และด้านวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก ของบุคลากรสายสนับสนุน และส่วนหนึ่งได้นำผลการวิจัยสถาบันเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มากำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพต่อไป

หน่วยบริหารงานบุคคล
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	๓
การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	๖
การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๖
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๗
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๑
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายวิชาการ	๑๕
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายสนับสนุน	๑๖
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๗
แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพสายสนับสนุน	๒๒
แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพสายวิชาการ	๒๕
งบประมาณ	๒๘
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒๘

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 ภาระงานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการรับ นักศึกษา ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน และอนาคต

แผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และ ระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงาน บุคคลไว้ดังนี้

- วิสัยทัศน์** ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาชีพและวิชาการสู่สากล บนพื้นฐานคุณธรรม และจริยธรรม
- พันธกิจ**
๑. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ
 ๒. สร้างงานวิจัยเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม
 ๓. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
 ๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๕. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา บุคลากร ไว้ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

- | | |
|----------------------|--|
| เป้าประสงค์ | <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกส่วนงาน ๒. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา |
| ตัวชี้วัดและเป้าหมาย | <ol style="list-style-type: none"> 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 และนำผลการประเมินมาเป็นส่วนในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน
๒. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
๓. บุคลากรมีคุณภาพที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- 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

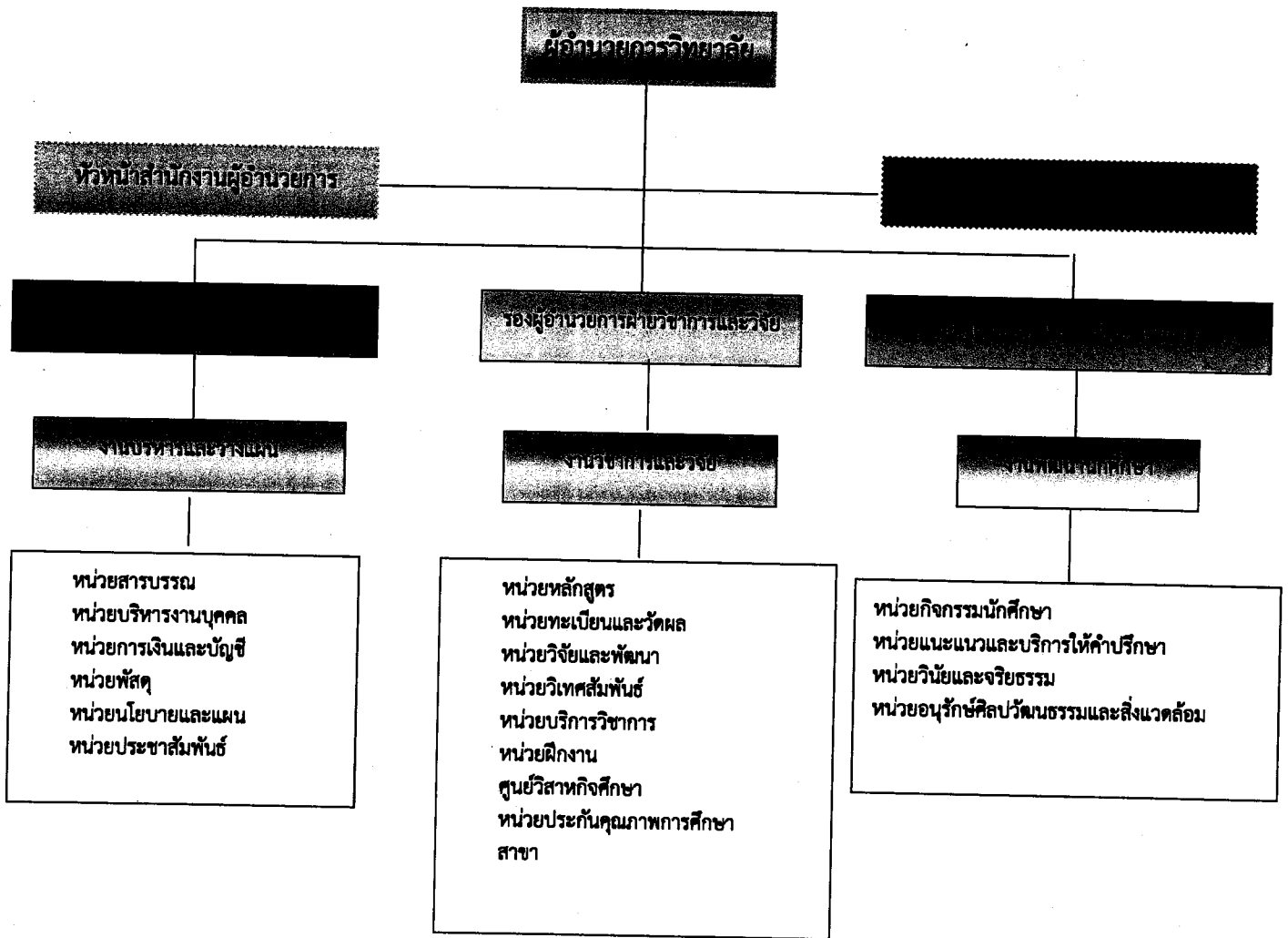
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต
ตรัง ได้เปิดสอนใน ๓ สาขา ประกอบด้วย

- 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 (Vision)

ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาชีพและวิชาการ บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรมสู่สากล

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ
๒. สร้างงานวิจัยเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม
๓. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals)

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

๒. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘)

ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา	ตรี	โท	เอก
อาจารย์	๒	๒๙	๑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	-
ศาสตราจารย์	-	-	-

๓. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘)

ตำแหน่ง/วุฒิการศึกษา (ตามสัญญาจ้าง)	ตรี	โท	เอก
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๒	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-
นักวิชาการศึกษา	๑	-	-

การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

จากรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่าเมื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับแผนการดำเนินงานโดยรวม การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ๑๒ กิจกรรม และไม่เป็นไปตามแผน ๒ กิจกรรม

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

จากการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งพบว่าไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๒ กิจกรรม ดังนี้

๑. เข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ โดยการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามกำหนดระยะเวลา

จาก ๒ กิจกรรม ที่ไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น จึงนำไปสู่การกำหนดปรับปรุงเพิ่มเติมแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๑. หลักการและเหตุผล

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

๒. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

“บริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใต้หลักธรรมมาภิบาล”

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. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
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 ดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของวิทยาลัย โดยกำหนด เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของบุคลากร ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- เป้าประสงค์**
๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
 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 โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพและเป้าหมายที่ชัดเจน
๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๕. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากร

การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ 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 และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น วิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทุกประเภทตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

๒. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี

๓. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๑

โดยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

๑. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของวิทยาลัย

๒. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

๓. มีมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

๔. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ