



แผนพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตตรัง

คำนำ

ด้วยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว คำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์อันเป็นส่วนสำคัญในการนํานโยบายไปปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ โดยรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูล ในอบรมด้านวิชาชีพเกี่ยวกับรายวิชาที่สอน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ และด้านวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก ของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยบริหารงานบุคคล
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

สารบัญ

	หน้า
ความนำ	๑
วัตถุประสงค์	๒
การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	๒
เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคคล	๓
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓
แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๖
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	๘
แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๑๒
แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๑๘
งบประมาณ	๒๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒๒

๑. ความนำ

แผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นภายใต้แผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ภายใต้วิสัยทัศน์ “วิทยาลัย แห่งปัญญา สร้างมูลค่าให้กับชุมชน บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์” และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ซึ่งในแผนพัฒนาบุคลากรนี้ ได้มีการจัดรวบรวมข้อมูล ภายในหน่วยงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จากกระบวนการที่เป็น ระบบ เช่น การสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้านวิชาชีพของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมุ่งไปสู่ ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรนี้ จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็น ทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ และยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการ ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ดังนี้

ปรัชญา

พัฒนาคน พัฒนาชุมชน อย่างสร้างสรรค์และมีอาชีพเพื่อความยั่งยืน

วิสัยทัศน์

วิทยาลัย แห่งปัญญา สร้างมูลค่าให้กับชุมชน บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

ค่านิยมองค์กร (CHTS)

C – Community คือ คำนึงถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ชุมชน มุ่งมั่นให้บริการแก่ชุมชนและถ้อย มั่นในความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

H – Harmony คือ ความสามัคคี มุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความพร้อมต่อการสร้างสรรค์ผลงาน

T – Technology คือ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความทันสมัย ใช้งานได้อย่างมืออาชีพ รวมทั้งสามารถ ถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนได้

S – Service Mine and Sharing Wisdom คือ การให้บริการด้วยใจ รอยยิ้ม และแบ่งปันข้อมูลให้แก่ ชุมชนอย่างเข้าใจและเข้าถึง

พันธกิจ

๑. สร้างกำลังคนด้านการบริการและการจัดการที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่ความต้องการของ อุตสาหกรรมของประเทศและภูมิภาคอาเซียน

๒. สร้างสรรค์งานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาชุมชน การสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์และการสร้าง ประโยชน์ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างทรงคุณค่า

๓. ให้บริการวิชาการแก่สังคมด้วยการนำนวัตกรรมภูมิปัญญาจากศาสตร์ต่าง ๆ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. สร้างผลงานและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานความคิดอย่างสร้างสรรค์

๕. สร้างระบบการจัดการบริหารสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ สร้างความเป็นเลิศในงานบริการและการจัดการด้านนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ สร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน สร้างประโยชน์ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ และเกิดคุณค่าเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ สร้างงานบริการวิชาการด้วยการนำนวัตกรรมภูมิปัญญาจากศาสตร์ต่าง ๆ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ สร้างผลงานและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานภูมิปัญญาและวิถีชีวิตวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ สร้างระบบการจัดการจัดการสมัยใหม่ และใช้ทรัพยากรอย่างโปร่งใส

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด

๒) ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล

๓) มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

๔) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

๒.๒ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๓. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยหน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารและวางแผน จะดำเนินการติดตามตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ ๒ ครั้ง และรายงานผลการดำเนินงาน ปีละ ๑ ครั้ง ต่อคณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

๔. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

๔.๑ บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยวมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๒ บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ต้องได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๓ บุคลากรสายวิชาการของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุมหรืออบรมด้านวิชาชีพ ที่เป็นการพัฒนาความรู้ เสริมความรู้และนำมาปฏิบัติงานได้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๔.๔ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลักหรือ ได้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามที่วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กำหนด (อย่างน้อยรายละ ๑ ครั้ง) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๕ ผู้บริหารทุกระดับได้พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารมหาวิทยาลัย

๔.๖ บุคลากรสายวิชาการได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพโดยการฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๕.๑ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาโดยการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง/คน/ปี รวมทั้งการอบรม สัมมนา ในงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ของวิทยาลัย โดยกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของบุคลากร ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- เป้าประสงค์**
๑. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
 ๒. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
 ๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
 ๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
๒. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

๔. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

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

๕.๒ 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

๕.๓ 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. บุคลากรมีความรับผิดชอบหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน

๓. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

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

มาตรการ

เผยแพร่จรรยาบรรณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยบุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

๖. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้กับบุคลากร และองค์กร

๖.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามอัตลักษณ์ศรีวิชัย โดยการพัฒนาผู้สอนเป็น Smart Teacher เร่งพัฒนาผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ เร่งพัฒนาผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ เร่งพัฒนาผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร และบริหารจัดการ ผู้สอนรูปแบบใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน

๖.๓ พัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการ โดยส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการให้บริการ

๖.๔ สนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ให้มีความเหมาะสมตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๖.๕ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามสายงาน

๖.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับรายวิชาที่สอน อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร และร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพ ตามที่วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยกำหนด

๖.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนขอรับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๖.๘ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานวิจัย เพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยเข้ารับการอบรมด้านงานวิจัย

๖.๙ ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

๖.๑๐ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมให้มีการสอนงาน หรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๖.๑๑ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ จากการปฏิบัติงานจริง และจากประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

๖.๑๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปีงบประมาณ ตามลักษณะงานและภาระงานที่กำหนดหรือตกลงไว้ร่วมกัน และใช้ข้อมูลผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง

๖.๑๓ แจกจ่ายผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๖.๑๔ ให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่เกี่ยวข้องกิจกรรมหรืออบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร (โดยสามารถเข้าไปรายงานผลการประชุม/สัมมนา/ดูงาน ในระบบฐานข้อมูลบุคลากร)

๕.๑๕ รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ระบุผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนด ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ จากการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ เสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา

๗. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๑. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	งานบริหารและวางแผน	ศึกษาต่อ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ตามที่ได้รับ ทุนการศึกษา	ขึ้นอยู่กับ พิจารณาจัดสรรทุน ของมหาวิทยาลัย และตามความ พร้อมด้านการ จัดการเรียนการ สอนของหน่วยงาน
๒. เร่งรัดการเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	งานบริหารและวางแผน งานวิชาการและวิจัย	ศึกษาต่อ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๑ คน	
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ โดยการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	ข้าราชการใน สถาบันอุดมศึกษา และพนักงาน มหาวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่าย	ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น ตำแหน่งทางวิชาชีพที่ สูงขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ประเภทละ ๑ คน	
๔. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่าย	อบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เมื่อ เทียบกับจำนวน บุคลากรทั้งหมด	

**แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมวิชาการ สัมมนา และนำเสนอผลงานทางวิชาการ	บุคลากรของวิทยาลัย	หน่วยงานตามโครงสร้างของวิทยาลัย	อบรม ประชุม และนำเสนอผลงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ	
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านเทคนิคการสอน การประเมินผล โดยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	บุคลากรสายวิชาการ	งานวิชาการและวิจัย	อบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด	
๗. เข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาสอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน (หากมีบุคลากรออกกะหว่งปีงบประมาณ และมีบุคลากรเข้าทำหน้าที่แทน ให้เข้ารับการอบรม และสามารถเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในการอบรม แต่ต้องสอดคล้องกับรายวิชาสอน)	บุคลากรสายวิชาการ	งานวิชาการและวิจัย	อบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาสอน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๒๙ คน	

แผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ประเภทการพัฒนา	วัน/เวลา/จัดกิจกรรม	จำนวน	หมายเหตุ
๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	บุคลากรของวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	แลกเปลี่ยนองค์ความรู้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	บุคลากรทั้งหมด	
๑๒. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมในเขตพื้นที่งานใหม่ เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ในการเริ่มต้นทำงานของบุคลากร	บุคลากรของวิทยาลัย	งานบริหารและวางแผน	อบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ตามจำนวนพนักงานใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ถ้าไม่มีพนักงานใหม่ ผลเป็น NA
๑๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านงานวิจัย	บุคลากรของวิทยาลัย	หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	อบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๒๕ คน	
๑๔. พัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ (การฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการ	งานวิชาการและวิจัย งานบริหารและวางแผน	ฝังตัวในสถานประกอบการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๑ คน	อาจารย์ประจำหลักสูตรใหม่ของสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว
๑๕. บุคลากรผ่านการอบรมการให้บริการที่ดี (Service mind) สำหรับผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน	บุคลากรของวิทยาลัย	งานบริหารและวางแผน งานวิชาการและวิจัย งานพัฒนานักศึกษา	อบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน	ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๗ คน หัวหน้างาน ๓ คน

๗. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๗ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาบริหารธุรกิจ				
๑	นางสาวชนรรักษ์ ขาวปลอด	ด้านบริหารธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	
๒	ผศ.กรรณิกา บัวทองเรือง	ด้านการบัญชี การภาษีอากร และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	
๓	นางสาวกัลยาณี ยุทธการ	ด้านบัญชี การควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	
๔	นางสาวศุภกัญญา บุญเกื้อ	มาตรฐานการบัญชี การจัดทำบัญชีของธุรกิจประเภทต่าง ๆ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๔	
๕	ผศ.ระวีณิ เครือวรพันธุ์	ด้านบัญชี ภาษีอากร การสอบบัญชี และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๔	
๖	นางสาวจตุพร ฮกทา	การวิเคราะห์ธุรกิจ บริหารธุรกิจ ธุรกิจ Start up นวัตกรรมธุรกิจ SME และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	
๗	นางสาวจรัสญา บุญช่วย	ด้านบัญชี ภาษีอากร และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๔	
๘	นางสาวฉมพร มีชนะ	ด้านบัญชี ภาษีอากร และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๔	
๙	นางสาวนุชนาถ ทับครุฑ	ด้านบริหารธุรกิจ การจัดการองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๔	

๗. แผนพัฒนาศูนย์บุคลากรรายบุคคลสำหรับสายวิชาการ

แผนพัฒนาศูนย์บุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาศูนย์บุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๗ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาบริหารธุรกิจ				
๑๐	นายวิทยา ตู่ดำ	ด้านบริหารธุรกิจ การสร้างสื่อดิจิทัล เทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๔	
๑๑	นางสาวอรอนงค์ อ่ำภา	การตลาดออนไลน์ นวัตกรรมทางธุรกิจ การตลาด ดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง การตลาด บริการยุคใหม่ หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการตลาดสมัยใหม่ และเทคนิคการจัดการเรียน การสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	
๑๒	นายศิวัจน์ เพชรจุล	บัญชีบริหาร วิจัย ภาชนะบรรจุ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	

๗. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๗ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว				
๑	นางสาววันวิสาข์ พลอย อินสว่าง	งานบริการในโรงแรม งานบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การจัดการธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวชุมชน ภาษาอังกฤษ การทำอาหาร เบเกอรี่ ที่พักแรมชุมชน และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๒	นางฟ้าไพไล ทวีสินโสภากา	โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS การท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม CBT และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๓	นายสุชาติ อินกล้า	การท่องเที่ยวชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ การท่องเที่ยวแบบบูรณาการ การจัดการการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๔	ผศ.ธนิษฐ สัจดวง	การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวทางน้ำ ทริพยากรทางการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวด้านน้ำ วิจัย และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๕	นางสาวนัยนา คำกันสีลย์	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ ภาษาอังกฤษ การสอนแบบ Smart teacher วัฒนธรรมและพฤติกรรมมนุษย์ MICE การบริการบนเรือสำราญ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	

๗. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสาขาวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๗ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว				
๖	นางสาวจิระนาถ รุ่งช่วง	การบริการ อาหาร การท่องเที่ยวเชิงอาหาร การจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๗	นายดุสิตพร อิกทา	การท่องเที่ยวโดยชุมชน การบริการ การจัดการที่พักแรม การจัดการธุรกิจนำเที่ยว การวิจัย การโรงแรมและการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๘	นายธรรมจักร เล็กบรรจง	การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว การดำเนินлік การบริการอาหารและเครื่องดื่ม และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๙	นางสาวจันทวรรณ สมภาธิ	ภาษาอังกฤษ การบัญชีและการเงิน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา โรงแรมสีเขียว และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๑๐	นางสาวสุริรา ปานแก้ว	ภาษาอังกฤษ งานบริการในโรงแรมและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การจัดการการท่องเที่ยว การจัดการธุรกิจโรงแรม การท่องเที่ยวโดยชุมชน การทำอาหารและเบเกอรี่ที่พักแรมชุมชน และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๑๑	นางสิริบุญยากกร ไกรเทพ	สปา การออกแบบงานวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ โลจิสติกส์สำหรับการท่องเที่ยว และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	

๗. แผนพัฒนาบุคลากรสำหรับสายวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรงและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๗ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว				
๑๒	นางสาวอัญชิษฐา กิมภู	จิตวิทยาบริการ บุคลิกภาพในการบริการ การปรับตัวในการบริการ การจัดการโรงแรงและการท่องเที่ยว และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๑๓	นางสาวอมรรรัตน์ สุทธิธรรมานนท์	งานบริการในโรงแรม งานบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การจัดการธุรกิจโรงแรงและการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวชุมชน ภาษาอังกฤษ การทำอาหารและเบเกอรี่ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๑๔	ผศ.สุภาพร เจริญสุข	การพัฒนาข้อสอบ เทคนิคการสอน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ การพัฒนาหลักสูตร การเตรียมสอบ IELTS, TOEFL, TOEIC และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๑๕	นางสาวปิยะนารถ อรรถไกรสิทธิ์	การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษา ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ (Educational Neuroscience) และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๑๖	นายปิยะพัฒน์ ช่างอินทร์	การแปล, การสอนภาษาอังกฤษ, หลักสูตรและการสอน การพัฒนาหลักสูตร และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	

๗. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรงและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๗ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว				
๑๗	นางสาวไอษฐ์สุมา ชุมพงค์	IELTS TOEFL Preparation การพัฒนาข้อสอบและการเรียนการสอน การเขียนภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ การสอนวรรณกรรม ภาษาอังกฤษ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน/Active Learning	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	

๘. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายสนับสนุน

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๘ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการที่วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย จัดขึ้น

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
งานบริหารและวางแผน				
๑	นางสาวณัฐนรี แสงเสน	สารสนเทศเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมพื้นฐานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	
๒	นางมะลิ อินกล้า	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๓	นางสาวสุกานดา ฤทธิชัย	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ ภาครัฐ การจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) หรือรายละเอียดคุณ ลักษณะเฉพาะของพัสดุหรือแบบรูปรายการและการจัดทำราคากลางพัสดุ	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๔	นางรวิวรรณ คงแก้ว	งานสารบรรณ หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานสารบรรณ	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	
๕	นายนิวัฒน์ นุ่นชุมพล	Network IoT และการพัฒนาเว็บไซต์	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	
๖	นายพงษ์ศักดิ์ เพ็ชรเกิด	งานนโยบายและแผน งบประมาณ การบริหารความเสี่ยง การวิจัย หรือ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔	

๘. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายสนับสนุน

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๘ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการที่วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย จัดขึ้น

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
งานบริหารและวางแผน				
๗	นางสาวอัมิตา ป้อมวง	การบริหารจัดการด้านโรงแรมและรีสอร์ทในทุก ๆ หน้าที่หรือทุกแผนก การเขียนหนังสือราชการ การส่งหนังสือผ่านระบบดิจิทัล การทำงานผ่าน ระบบดิจิทัล การใช้สื่อออนไลน์ โปรแกรมการทำงานต่าง ๆ จิตวิทยาการ ทำงาน และการประสานงาน	ตุลาคม ๒๕๖๓ - มิถุนายน ๒๕๖๔	
๘	นายสิริพงศ์ พิทักษ์	การจัดซื้อจัดจ้าง	ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔	

๘. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายสนับสนุน

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๘ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย จัดขึ้น

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
งานวิชาการและวิจัย				
๑	นางสาวกาญจนา อุดล	สหกิจศึกษา หัวหน้างาน และผู้ประสานงานวิจัย	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	
๒	นางสาวกรวิษา ร่มรื่น	งานทะเบียนและวัดผล การพัฒนาบุคลากรภาพที่ดี การออกแนะแนว ประชาสัมพันธ์ และทักษะการพูด	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	
๓	นางสาวแสงเดือน แก้วกลาง	การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาระดับ AUN-QA	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	

๘. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายสนับสนุน

แผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ ของตำแหน่งประเภทสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อที่ ๘ การเข้าร่วมอบรมด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย จัดขึ้น

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	แผนอบรมด้านวิชาชีพ	ช่วงเวลา(โดยประมาณ)	หมายเหตุ
งานพัฒนานักศึกษา				
๑	นางสาวปิยะนุช นาพอ	การพูดในที่สาธารณะ เทคนิคการให้คำปรึกษาและจิตวิทยาวัยรุ่น ภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี	ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔	
๒	นางสาวปิรดา มณีนิิตย์	จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว และภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔	

๘. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่าย และงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร คาดว่าจะทำให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้อย่างต่อเนื่อง

นางสี

(นางมะลิ อินกล้า)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคล

ผู้เสนอแผนพัฒนาบุคลากร

วันที่ ๒๑ / ๓.๓ / ๒๕๖๓

ความคิดเห็นรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวางแผน

เพื่อไปขอความเห็นชอบจากสภาวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวจตุพร ฮกทา)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวางแผน

วันที่ ๒๑ / ๓.๓ / ๒๕๖๓

ความคิดเห็นผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

.....



(นางฟ้าพิไล ทวีสินโสภ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

วันที่ ๒๒ / ๓.๓ / ๒๕๖๓