



## บันทึกข้อความ

หน่วยสารบรรณ
ที่ 542
วันที่ 4 ต.ค. 2554
เวลา 10.20 น.

ส่วนราชการ หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารและวางแผน วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โทร. ๐ ๗๕๒๐ ๔๐๖๐ โทรสาร. ๐ ๗๕๒๐ ๔๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๘๔.๑๔/ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

ด้วยหน่วยบริหารงานบุคคล วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว และเพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัย มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงขออนุมัติ ดังนี้

๑. ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕ - พ.ศ. ๒๕๕๙)
๒. ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕
๓. ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

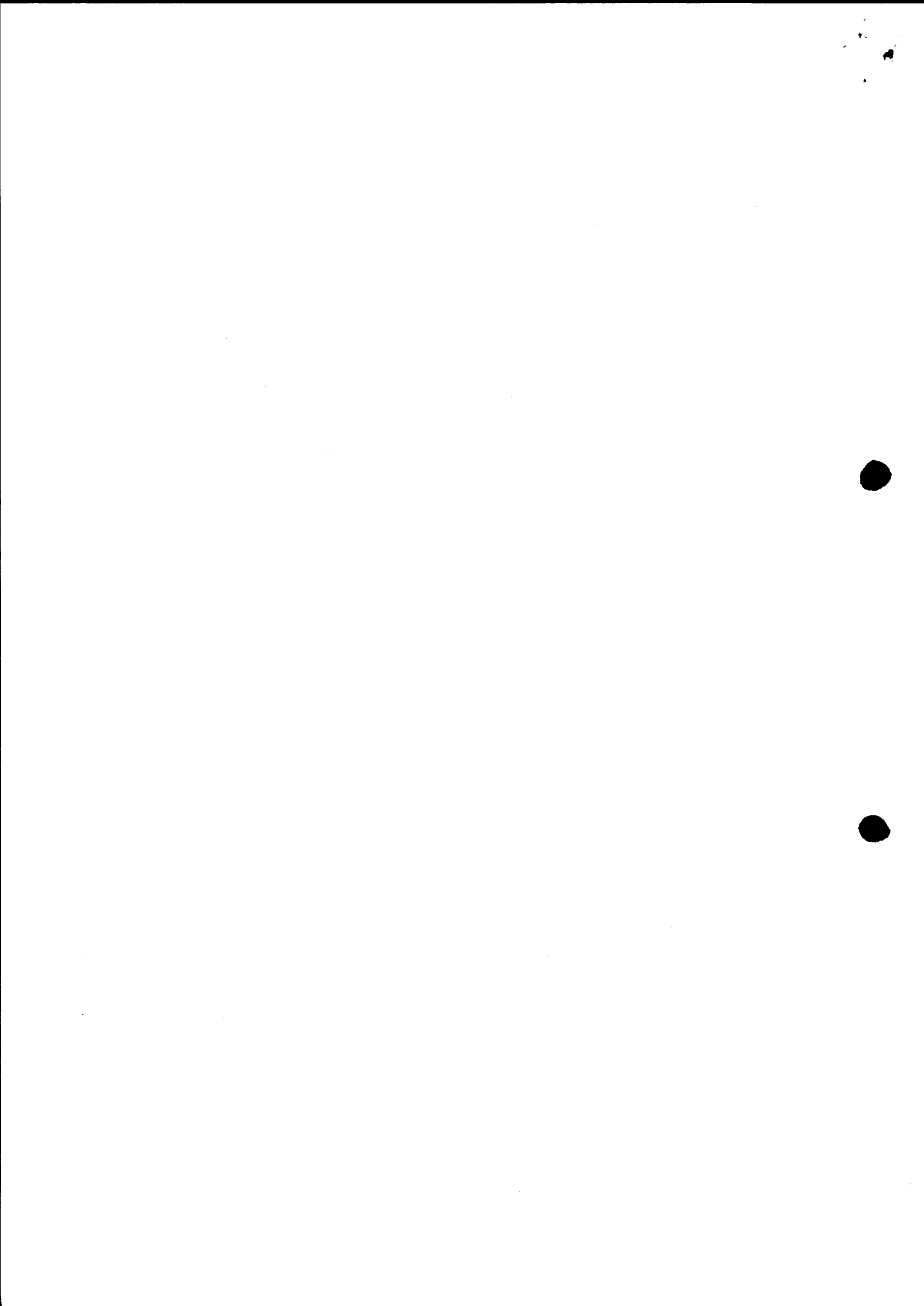
(นางมะลิ อินกล้า)

หัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคล

๕ ต.ค. ๕๕

๒๗๓๓

๕ ต.ค. ๕๕





คำสั่งวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
ที่ ๐๔๘/๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ตามที่วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - พ.ศ. ๒๕๕๙) และแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว | ประธานกรรมการ              |
| ๑.๒ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวางแผน            | กรรมการ                    |
| ๑.๓ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย            | กรรมการ                    |
| ๑.๔ รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนานักศึกษา              | กรรมการ                    |
| ๑.๕ หัวหน้าสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว         | กรรมการ                    |
| ๑.๖ หัวหน้าสาขาภาษาต่างประเทศ                    | กรรมการ                    |
| ๑.๗ หัวหน้าสาขาบริหารธุรกิจ                      | กรรมการ                    |
| ๑.๘ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ                   | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑.๙ หัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคล                   | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- |                                       |                     |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๒.๑ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและวางแผน | ประธานกรรมการ       |
| ๒.๒ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย | กรรมการ             |
| ๒.๓ รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนานักศึกษา   | กรรมการ             |
| ๒.๔ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ        | กรรมการ             |
| ๒.๕ หัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคล        | กรรมการและเลขานุการ |

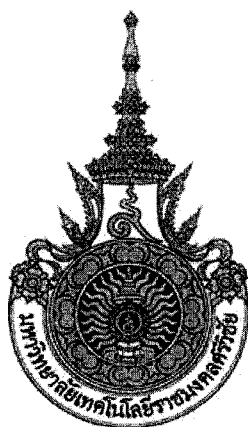
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสุชาติ อินกล้า)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว





● **แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี  
(พ.ศ.2555-2559)**

● **วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
วิทยาเขตตรัง**

## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555-2559) วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง นี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ในระยะเวลา 5 ปี โดยได้จัดให้มีการประชุมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมจากทุกส่วนงาน เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายผู้สอนและสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรจากการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555-2559) นี้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

หน่วยบริหารงานบุคคล  
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทสรุปสำหรับผู้บริหาร</b>	1
<b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร</b>	
<b>1. ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว</b>	
1.1 ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว	3
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน	4
1.3 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	5
1.4 นโยบายและยุทธศาสตร์วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว	6
<b>2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน</b>	
2.1 ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	7
2.2 เป้าหมายการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	8
2.3 ตารางแสดงเป้าหมายการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน	9
2.4 บุคลากรสายวิชาการที่คาดว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	10
2.5 บุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอระหว่าง พ.ศ. 2555-2559	11
2.6 แผนรับนักศึกษา ปีการศึกษา 2555-2559	12
2.7 ระบบการติดตามคณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน	13
<b>ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว</b>	
2.1 หลักการและเหตุผล	16
2.2 วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	16
2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์	17
2.4 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ	18
<b>ส่วนที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-พ.ศ.2559)</b>	
3.1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน	19
3.2 การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผลักดันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	20
3.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร	21
3.4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร	21
<b>ส่วนที่ 4 การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สู่การปฏิบัติ</b>	23

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สากล เช่นเดียวกับวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สู่สากลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้นเพื่อให้บรรลุตามภารกิจหลักของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว จึงมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะวิชาชีพและวิชาการสู่สากล บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของวิทยาลัย ปณิธานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการรับนักศึกษา ช่วงปีการศึกษา 2555-2559 ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน และอนาคต

การบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงแผนพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

- |            |   |
|------------|---|
| วิสัยทัศน์ | ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาชีพและวิชาการสู่สากล บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม   |
| พันธกิจ    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ</li> <li>2. สร้างงานวิจัยเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม</li> <li>3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม</li> <li>4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>5. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ol> |

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ไว้ดังนี้

### 1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

- |                      |  |
|----------------------|--|
| เป้าประสงค์          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกส่วนงาน</li> <li>2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา</li> </ol>   |
| ตัวชี้วัดและเป้าหมาย | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน</li> <li>2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ</li> <li>3. สามารถสืบค้นข้อมูลของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว</li> </ol> |



2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. บุคลากรได้รับการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะ เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใสและเป็นธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นส่วนในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน
2. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
3. บุคลากรมีคุณภาพที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรรับทราบและศึกษาคู่มือจรรยาบรรณ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. ประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
3. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ไม่เกินร้อยละ 2

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร นี้ ได้กำหนดเป้าหมาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการไว้ อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการติดตาม และ ประเมินผลตามเป้าหมายของแผนต่อไป

# ส่วนที่ 1

## ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

### 1. ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

#### 1.1 สถานภาพปัจจุบัน

ตามที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นในจังหวัดตรัง เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการกำลังคนของประเทศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้จัดตั้ง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง เป็นสถาบันการศึกษาในจังหวัดตรัง ผลิตบัณฑิตสาขาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ อุตสาหกรรมประมง การจัดการประมง และวิทยาศาสตร์ทางทะเล ตั้งแต่ พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา และในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการเปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการท่องเที่ยว โดยใช้หลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการจัดการเรียนการสอน และสังกัดภาควิชาการจัดการประมง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง โดยมีการพัฒนาการตามลำดับดังนี้

**พ.ศ. 2542 -2546** ได้มีการเปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการท่องเที่ยว โดยใช้หลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการจัดการเรียนการสอน

**พ.ศ. 2547** เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการท่องเที่ยว (ต่อเนื่อง) โดยใช้หลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

**พ.ศ. 2548** มีการประกาศราชกิจจานุเบกษา เปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง และจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้เกิด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนในภาคใต้ของประเทศ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านต่าง ๆ และจัดตั้งสาขาวิชาการท่องเที่ยว ขึ้นเป็น วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

**พ.ศ. 2549** เปิดสอนสาขาวิชาเพิ่มเติม 2 หลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล

**พ.ศ. 2550** เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรม และหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี

**พ.ศ. 2551** สร้างหลักสูตรใหม่ 1 หลักสูตร คือหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

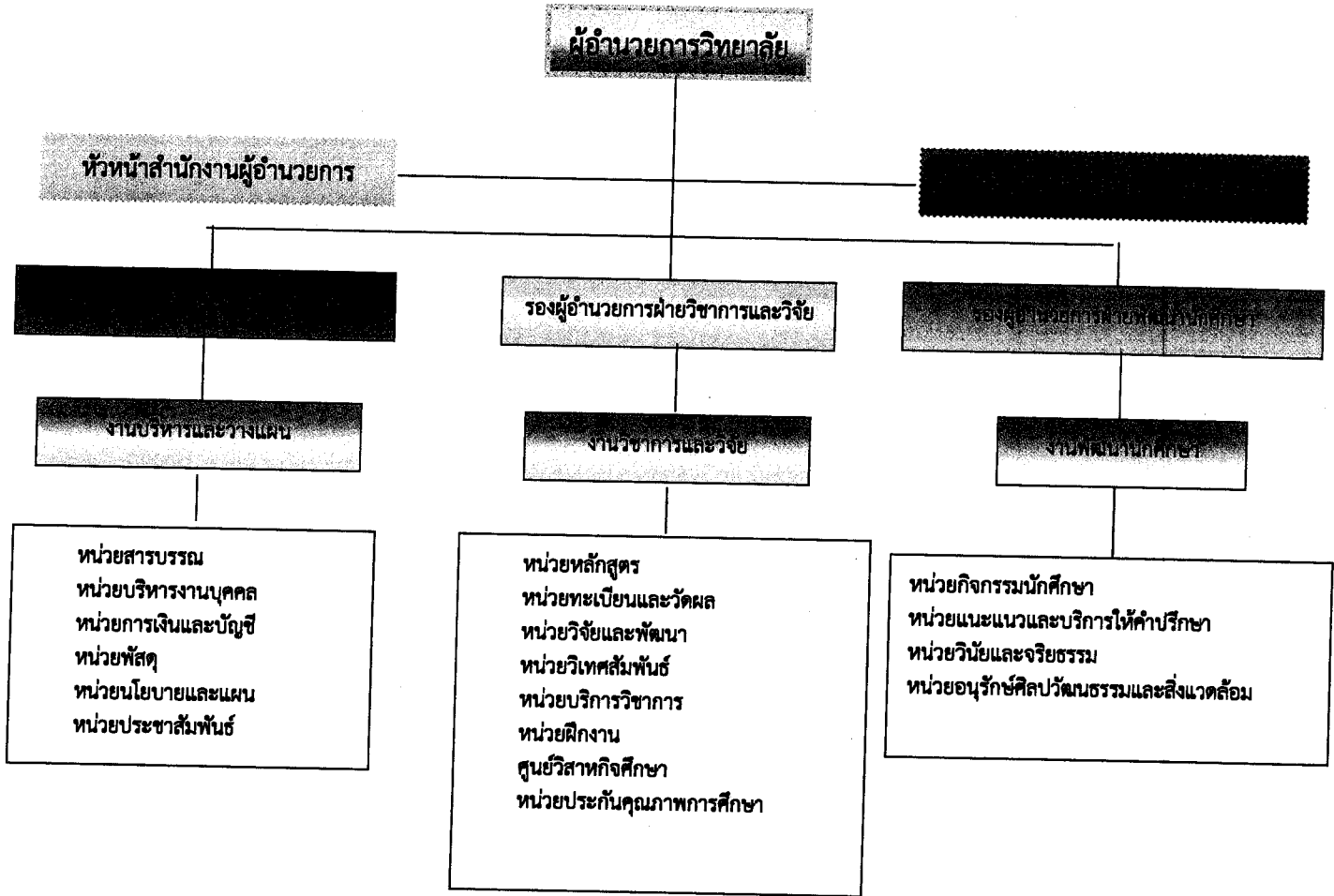
**พ.ศ. 2552** เปิดสอน 3 สาขา ประกอบด้วย สาขาบริหารธุรกิจ สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขาภาษาต่างประเทศ

**พ.ศ. 2553** วิทยาลัยได้ทำการเปิดสอนเป็น 3 สาขา ประกอบด้วย สาขาบริหารธุรกิจ สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว และสาขาภาษาต่างประเทศ

ปัจจุบันนี้ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้เปิดสอนใน 3 สาขา ประกอบด้วย

1. สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว
2. สาขาบริหารธุรกิจ
3. สาขาภาษาต่างประเทศ

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงาน



### 1.3 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

ผลิตบัณฑิตคุณภาพดี มีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพสู่สากล บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม

#### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัยเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. จัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### เป้าหมาย (Goals)

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติ
2. เพื่อสร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม
3. เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
4. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. เพื่อจัดระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

## นโยบายและยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

1. นโยบายยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
  - 1.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
  - 1.2 สร้างระบบและกลไกในการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย
  - 1.3 สร้างและพัฒนาห้องปฏิบัติการให้ทันสมัย จัดหาอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้
  - 1.4 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
  
2. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
  - 2.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม / โครงการเพื่อพัฒนาทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพของนักศึกษา
  - 2.2 ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง และเสริมสร้างความสามัคคี
  - 2.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม / โครงการ เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา
  - 2.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม / โครงการ เพื่อเสริมสร้างควมมีระเบียบวินัยเคารพกฎระเบียบของสังคม และสำนึกในความเป็นพลเมือง
  
3. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม
  - 3.1 ส่งเสริมระบบและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย
  - 3.2 ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมงานวิจัยแบบมืออาชีพทั่วทั้งองค์กร
  - 3.3 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนางานวิจัย
  - 3.4 ประยุกต์ใช้งานวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน
  - 3.5 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน
  - 3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ในวงการวิชาการทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ
  
4. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
  - 4.1 ส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสร้างอาชีพและรายได้แก่ชุมชน
  - 4.2 สนับสนุนการให้บริการวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์แก่ชุมชน
  
5. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
  - 5.1 สร้างจิตสำนึกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญา
  - 5.2 สนับสนุนนักศึกษาและบุคลากรจัดโครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - 5.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - 5.4 สร้างเครือข่ายและเป็นแกนนำในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญา
  - 5.5 สืบสานและเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 6. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

6.1 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

6.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ติดตามและควบคุมการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

6.3 ผลักดันบุคลากรไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

## 2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555)

ตำแหน่งทางวิชาการ / วุฒิการศึกษา	ตรี	โท	เอก
อาจารย์	5	31	0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	0
รองศาสตราจารย์	0	0	0
ศาสตราจารย์	0	0	0

ตารางแสดง เป้าหมายเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ

ประจำปีการศึกษา 2555-2559

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

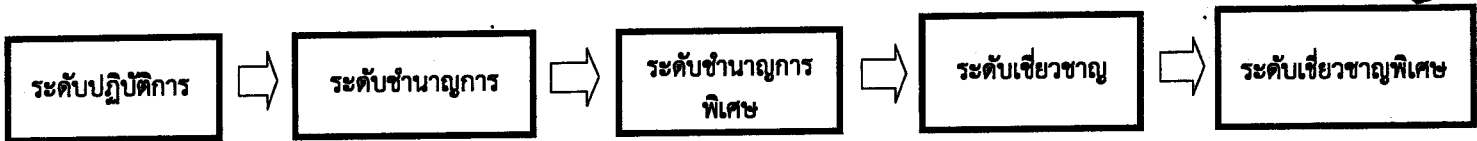
ประเภทอาจารย์ประจำ / ชื่อ-สกุล						หมายเหตุ
	2555	2556	2557	2558	2559	
<b>ข้าราชการครู</b>						
1. นายสุชาติ อินกล้า	ผศ.	ผศ.	ผศ.	ผศ.	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2555
2. นางเพ็ญพร เกิดสุข	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	ผศ.	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2557
3. นางสาวกิตติมา ตันติหาชัย	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2558
4. นายสุธรรม มัคควัลย์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2559
5. ผศ.จันทร์เพ็ญ ชิดเชื้อ	ผศ.	รศ.	รศ.	รศ.	รศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น รศ. ปี 2556
<b>พนักงานมหาวิทยาลัย</b>						
1. นางสาวศุภพิชญ์ บุญเกื้อ	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	ผศ.	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2557
2. นางสาวทิพากร เทพสุริวงค์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2558
3. นางสาวนภัส เนื่องฤทธิ์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2558
4. นางสาวนัยนา คำกันศิลป์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2559
5. นางฟ้าพิไล ทวีสินโสภากา	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	อาจารย์	ผศ.	เพิ่มตำแหน่งวิชาการเป็น ผศ. ปี 2559
<b>รวม อาจารย์</b>	8 คน	8 คน	6 คน	3 คน	0 คน	
<b>ผู้ช่วยศาสตราจารย์</b>	2 คน	1 คน	3 คน	6 คน	9 คน	
<b>รองศาสตราจารย์</b>	0 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	
<b>ศาสตราจารย์</b>	0 คน	0 คน	0 คน	0 คน	0 คน	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	10	10	10	10	10	

### ตารางแสดงเป้าหมายการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

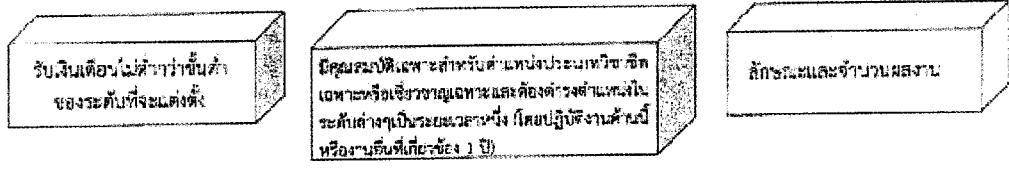
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่คาดว่าจะกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น							
		2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562
1	นางมะลิ อินกล้า	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
2	นางสาวณัฐนรี แสงเสน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
3	นางสาวสุกานดา ฤทธิชัย	-	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ
4	นางสาวกรวิษา ร่มรื่น	-	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ

**หมายเหตุ**

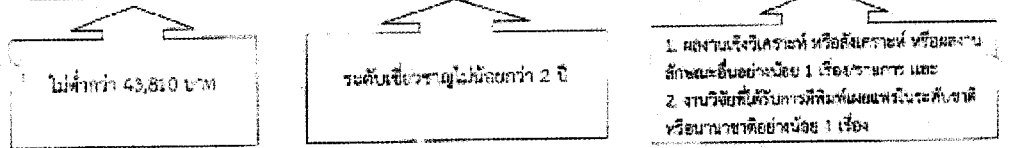
**เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน  
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**



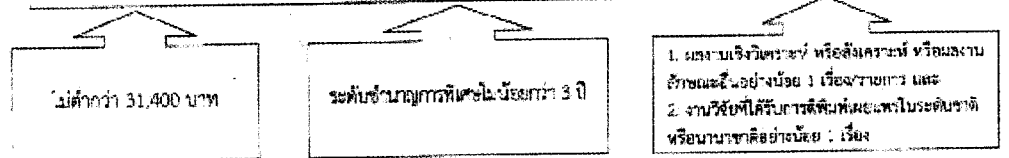
**ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**



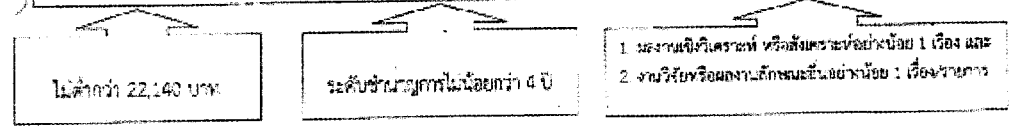
**ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**



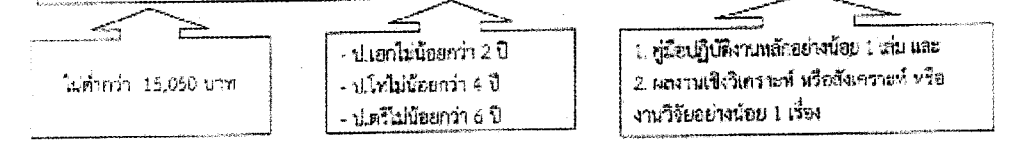
**ระดับเชี่ยวชาญ**



**ระดับชำนาญการพิเศษ**



**ระดับชำนาญการ**



**ระดับปฏิบัติการ**



**แบบสำรวจจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่คาดว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ระหว่าง พ.ศ. 2555 - 2559**  
**คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว**

- (1) จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน (FTES) .....920.....คน
- (2) อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา (FTES) .....1..... : .....31..... (เกณฑ์มาตรฐาน .....1..... : .....25.....)
- (3) อัตราส่วนอาจารย์ตามคุณวุฒิ เอก : โท : ศรี .....1..... : .....23..... : .....0.....

สาขาวิชา	วุฒิการศึกษามหาบัณฑิต (คน)			จำนวนบุคลากรในสาขาที่มีวุฒิปริญญาเอก (คน)												รวม บุคลากรใน สาขาวิชา ทั้งหมด			
	บุคลากรในสาขา			พ.ศ. 2555			พ.ศ. 2556			พ.ศ. 2557			พ.ศ. 2558				พ.ศ. 2559		
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ทดแทน	อัตรา ใหม่	ทดแทน	อัตรา ใหม่	ทดแทน	อัตรา ใหม่	ทดแทน	อัตรา ใหม่	ทดแทน	อัตรา ใหม่	ทดแทน	อัตรา ใหม่		ทดแทน	อัตรา ใหม่	
การโรงแรมและการท่องเที่ยว	1	8	0	9	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
ภาษาต่างประเทศ	0	5	0	5	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
บริหารธุรกิจ	0	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

**หมายเหตุ** - การกำหนดอัตราบุคลากรในสาขาวิชาให้พิจารณาถึงอาจารย์ประจำหลักสูตร และสัดส่วนระหว่างอาจารย์ : นักเรียน FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด

- 1. สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว จบปี 2556 จำนวน 2 คน (อ.นัยนา และอ.ผ่องศรี) / รับเพิ่มปี 2559 จำนวน 1 คน คาดว่าบุคลากรมีวุฒิ ป.เอก จำนวน 3 คน
- 2. สาขาภาษาต่างประเทศ จบปี 2555 จำนวน 1 คน (อ.เพ็ญพร) / จบปี 2556 จำนวน 1 คน (อ.กิตติมา) / รับเพิ่มปี 2557 จำนวน 1 คน คาดว่าบุคลากรมีวุฒิ ป.เอก จำนวน 3 คน
- 3. สาขาบริหารธุรกิจ จบปี 2557 จำนวน 1 คน (อ.ศิววงศ์) / รับเพิ่มปี 2557 จำนวน 1 คน / รับเพิ่มปี 2558 จำนวน 1 คน คาดว่าบุคลากรมีวุฒิ ป.เอก จำนวน 3 คน

\*\*คาดว่าบุคลากรมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ระหว่าง พ.ศ. 2555-พ.ศ.2559 จำนวน 9 คน จากอัตราจ้างการศึกษา 5 คน และวิธีการรับเพิ่ม 4 คน

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ระหว่าง พ.ศ. 2555-2559  
(อัตราค่าจ้างการศึกษา รวมกับวิธีเปิดรับของแต่ละสาขา)

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

สาขาวิชา	วุฒิการศึกษาของบุคลากรในสาขา			จำนวนบุคลากรที่มีวุฒิ ป.เอก โดยวิธีเปิดรับ		รวมบุคลากรในสาขาที่มีวุฒิ ป.เอก	จำนวนบุคลากร และวุฒิ การศึกษา ของบุคลากรในสาขาหลังปี 2559		
	(จากอัตราค่าจ้างการศึกษา)			พ.ศ.	จำนวน		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	จำนวน				
การโรงแรมและการท่องเที่ยว	1	6	2	9	2559	1	6	3	
ภาษาต่างประเทศ	0	3	2	5	2557	1	3	3	
บริหารธุรกิจ	0	9	1	10	2557/2558	2	9	3	
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>24</b>		<b>4</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	

## แผนรับนักศึกษาจำแนกตามสาขา

สาขาวิชา	จำนวน นักศึกษา ปัจจุบัน 2555	ปีการศึกษา			
		2556	2557	2558	2559
<b>หลักสูตร 4 ปี</b>					
สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว (4ปี)	80	80	80	80	80
สาขาวิชาการบัญชี (4ปี)	80	80	80	80	80
สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล	40	80	80	80	80
สาขาวิชาการโรงแรม	-	40	40	40	40
<b>หลักสูตร 2 ปี</b>	-				
สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว	40	40	40	40	40
สาขาวิชาการบัญชี	80	80	80	80	80

## ระบบการติดตาม

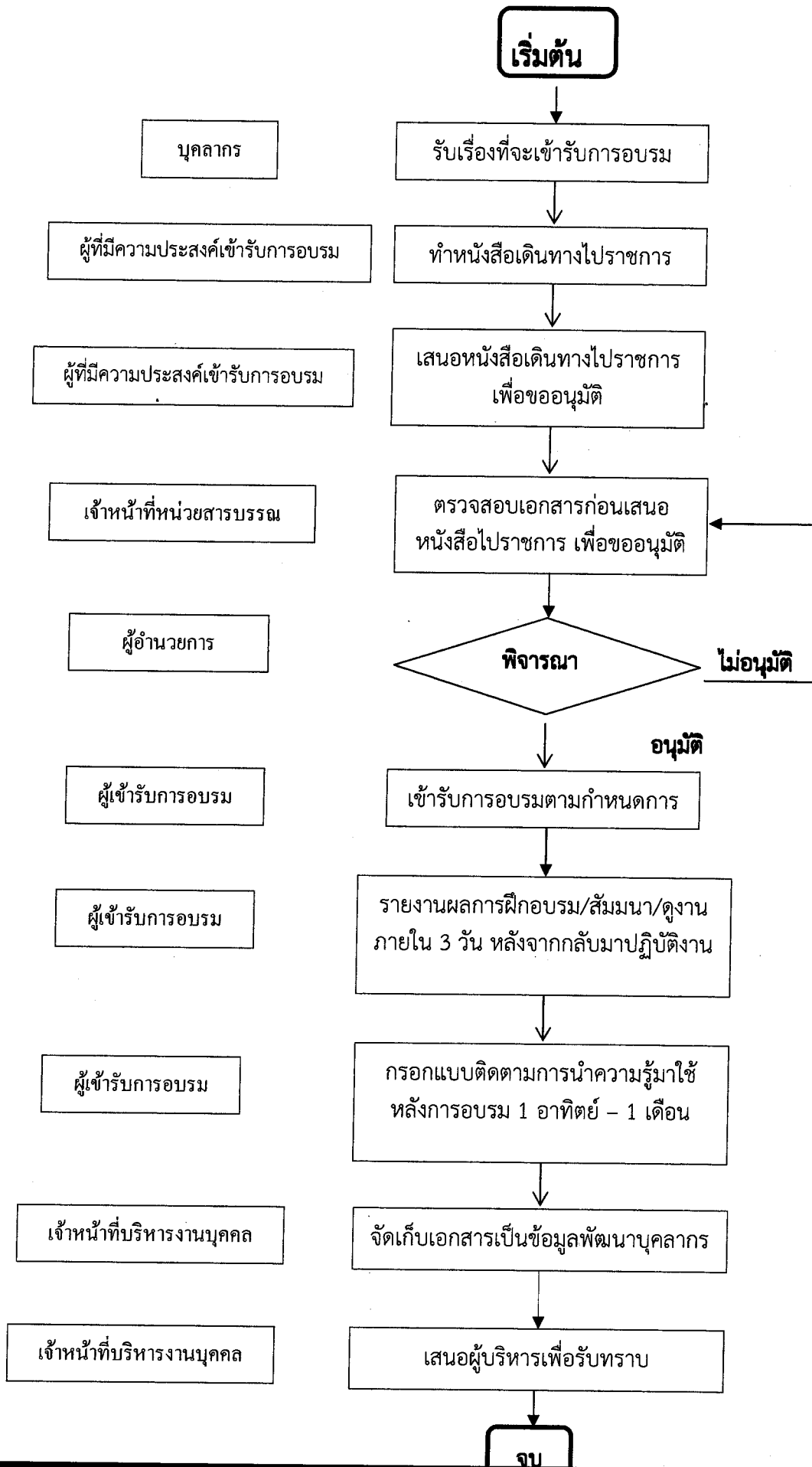
คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการ  
วัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

**คำชี้แจง** ระบบการติดตามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ติดตามผลการเข้าอบรม สัมมนา นำเสนอผลงานทางวิชาการ  
ดูงาน ของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย  
การโรงแรมและการท่องเที่ยว ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดังนี้

### ขั้นตอนของระบบการติดตาม

1. บุคลากรรับเรื่องที่จะเข้ารับการอบรม ทั้งที่ได้รับมอบหมาย และมีความประสงค์เข้ารับอบรม
2. ผู้มีความประสงค์เข้ารับการอบรม ดำเนินการทำหนังสือเดินทางไปราชการ
3. เสนอหนังสือเดินทางไปราชการตามขั้นตอนการเสนอหนังสือ
4. สารบรรณตรวจสอบเอกสารก่อนนำเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ
5. ผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติ การเดินทางไปราชการ
6. เข้ารับการอบรมตามกำหนดการ (หากได้รับการอนุมัติ) ถ้าไม่ได้รับอนุมัติ เจ้าหน้าที่หน่วยสารบรรณ  
ประสานงานกับผู้ขออนุมัติ เพื่อตรวจสอบเอกสารอีกครั้ง
7. รายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน ภายใน 3 วัน หลังจากกลับมาปฏิบัติงานในระบบ
8. กรอกรูปแบบติดตามการนำความรู้มาใช้ในด้านการเรียนการสอน และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง หลังการอบรม 1  
อาทิตย์ จนถึง 1 เดือน
9. เสนอผู้บริหารเพื่อรับทราบ
10. จัดเก็บเอกสารเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดส่งบุคลากรไปอบรมในโอกาสต่อไป

## ขั้นตอนของระบบการติดตาม





วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

**แบบติดตามผล**

**การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรม/สัมมนา/นำเสนอผลงานทางวิชาการ/ดูงาน มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษาตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง**

**คำชี้แจง** แบบติดตามผลนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ติดตามผล การเข้าอบรม/สัมมนา/นำเสนอผลงานทางวิชาการ/ดูงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยวในโอกาสต่อไป

**ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการอบรม**

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....  
สังกัดสาขา/หน่วย.....

**ตอนที่ 2 รายละเอียดหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม**

หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/นำเสนอผลงานทางวิชาการ/ดูงาน.....  
.....  
วัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/นำเสนอผลงานทางวิชาการ/ดูงาน.....  
ระยะเวลา.....วัน สถานที่ (ระบุอย่างละเอียด).....  
.....จังหวัด.....

**ตอนที่ 3 การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง**

ด้านการจัดการเรียนการสอนและวัดผลการเรียนรู้ของนักศึกษา (โปรดระบุรายวิชา)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
...../...../.....

## ส่วนที่ 2

### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

#### 1. หลักการและเหตุผล

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา และก้าวไปสู่วิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพต่อไป

#### 2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

“บริหารและพัฒนาบุคลากร ภายใต้อัตลักษณ์มาภิบาล”

พันธกิจ

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามภาระงานของหน่วยงาน
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และผลักดันบุคลากรสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ทั้งในส่วนของบุคลากร สายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงาน รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิด “การสรรหา การพัฒนา และการรักษา” ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานมากที่สุด
2. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. วางแผนส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยกำหนด
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน และผลักดันสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
5. ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้ารับการอบรม / จัดอบรม / สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานด้านวิชาชีพเฉพาะ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
7. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

### 3. การวิเคราะห์สถานการณ์

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของวิทยาลัยฯ ไว้ดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงานวิจัย</li> <li>2. มีกระบวนการในการจัดทำแผนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมและบุคลากรมีความถึงพอใจ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดระบบการบริหารงานด้านบริการวิชาการ</li> <li>2. ขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการสนับสนุนงานวิจัย</li> </ol>
ด้านบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อาจารย์ผู้สอนมีความสามารถสูงและมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน</li> <li>2. บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยการศึกษาต่อและฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>3. มีบุคลากรหลากหลายวิชาชีพที่สามารถบริการแก่ชุมชน</li> <li>4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอ</li> <li>2. คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์</li> <li>3. บุคลากรสายวิชาการทำงานธุรการมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>4. จำนวนอาจารย์น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษา</li> </ol>
ด้านการจัดการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>2. มุ่งเน้นนักศึกษาให้เป็นนักปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>3. มีการฝึกงานภายในภายนอกและฝึกทักษะจากการฝึกปฏิบัติงานจริง</li> <li>4. มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>5. นักศึกษามีกิจกรรมเสริมหลักสูตรช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสาธารณูปโภคสำหรับนักศึกษามีไม่เพียงพอ</li> <li>2. จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ไม่เป็นไปตามแผนรับ</li> <li>3. พื้นฐานความรู้ของนักศึกษาใหม่ค่อนข้างต่ำ</li> <li>4. นักศึกษาขาดความเข้าใจและตระหนักในศิลปวัฒนธรรมไทย</li> </ol>
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการวางแผนและใช้จ่ายเงินตามงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน</li> <li>2. มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณที่ชัดเจน</li> <li>3. มีการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวนน้อย</li> </ol>



#### 4. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

##### 3.1 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

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

##### 3.2 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

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

##### 3.3 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

## ส่วนที่ 3

### แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ในองค์กร ดังนั้นเพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) มีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

#### 1. การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของวิทยาลัยฯ ในขณะที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์** การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน

- เป้าประสงค์**
1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
  2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง ตรงตามภาระงานขององค์กร
  3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังครบทุกหน่วยงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการขององค์กร
3. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลา

**มาตรการ**

1. มีการวางแผนกำลังคน และวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างขององค์กร
2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจของวิทยาลัยฯ
3. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลในเชิงรุกเกี่ยวกับสถิติและแนวโน้มกำลังคนของวิทยาลัยฯ

## 2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มี คุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาโดยการอบรมด้านวิชาชีพ เฉพาะอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง/คน/ปี รวมทั้งการอบรม สัมมนา ในงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของวิทยาลัยฯ โดยกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของบุคลากร ไว้ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์** การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการผลักดันสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
  2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
  3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
  4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

1. จัดและส่งบุคลากรเข้าร่วมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อรับทราบแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และแผนการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะ และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน
4. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

### 3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากร

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

**ยุทธศาสตร์** การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากร

- เป้าประสงค์
1. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
  2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
  3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
มาตรการ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิของบุคลากร รวมทั้งสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร โดยยึดระเบียบของมหาวิทยาลัย
2. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
3. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน

### 4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น วิทยาลัยฯ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

**ยุทธศาสตร์** การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร  
**เป้าประสงค์**

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร
  2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ขยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน
  3. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป
- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. 2553 และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทุกประเภทตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
3. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1

โดยวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของวิทยาลัย
2. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
3. มีมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
4. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ส่วนที่ 4

### การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

#### การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

#### 1. การบริหาร

1.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ

1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีส่วนงาน และสาขา ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของวิทยาลัยฯ ทุกคน จะต้องรับทราบแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### 2. การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2555 – 2559)

เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ต้องผลักดันให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม ที่วิทยาลัยฯ ดำเนินการในภาพรวม และให้นำตัวชี้วัดของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปกำหนดในกรอบการประเมินผล TOR ของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

#### 3. แนวทางการติดตามประเมินผล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3. นำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของวิทยาลัยฯ
4. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
5. ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ



11

