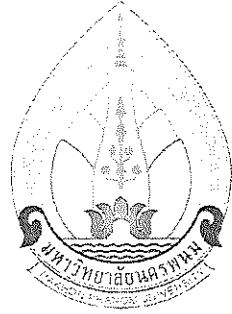




แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
สายวิชาการและสายสนับสนุน  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ  
มหาวิทยาลัยนครพนม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
สายวิชาการและสายสนับสนุน  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ  
มหาวิทยาลัยนครพนม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566

## คำนำ

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะบ่งบอกถึงทิศทาง แนวทางบริหารงานบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ตามพันธกิจและกรอบแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จของพันธกิจ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนมีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการปรับแผนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ  
มหาวิทยาลัยนครพนม

# สารบัญ

หน้า

คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ปรัชญา	1
วิสัยทัศน์	1
พันธกิจ	1
ค่านิยมร่วม	1
เป้าหมาย	2
TSIC SMART	2
อัตลักษณ์	3
เป้าประสงค์	3
ประเด็นยุทธศาสตร์	4
นโยบายด้านการบริหารงานบุคลากร	5
ระบบบริหารงานบุคคล	6
ระบบการสรรหา	6

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ระบบค่าตอบแทน	7
ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	7
ระบบการประเมิน	7
ระบบความก้าวหน้า	8
ระบบการพัฒนา	8
วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	9
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	9
โครงสร้างวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	10
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563	11
ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร	13
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร	14
ส่วนที่ 3 กลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคลากร	16
ส่วนที่ 4 แผนงานบริหารบุคลากร	17
ส่วนที่ 5 แผนงานพัฒนาบุคลากร	19

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 ปรัชญา

“พัฒนาตนเอง ทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างมืออาชีพและประสานงานกับองค์กรภาคี”

## 1.2 วิสัยทัศน์

“เป็นวิทยาลัยชั้นนำ และเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมแห่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง”

## 1.3 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานสากล ด้านการท่องเที่ยว การโรงแรมและการบริการ ให้ตรงความต้องการของตลาด ในกลุ่มประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง
2. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ
3. ให้บริการวิชาการ แก่ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมบริการเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
4. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. บริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

## 1.4 ค่านิยมร่วม (Shared Value หรือTsic Model)

T = Tourism	=	รอบรู้งานด้านการท่องเที่ยว
S = Service	=	มีจิตใจให้บริการที่เป็นเลิศ
I = Innovation	=	คิดนวัตกรรมวิจัยที่มีคุณค่า
C = Cooperation	=	ประสานภาคีเครือข่ายทุกมิติ

## 1.5 เป้าประสงค์

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะสำคัญในการพัฒนาตน ตื่นรู้ เป็นมืออาชีพตามมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
2. ส่งเสริมพัฒนาการวิจัย รวมทั้งเผยแพร่และให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และสร้างเครือข่ายภาคีแห่งการเรียนรู้
3. จัดบริการวิชาการ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาบุคลากรตอบสนองภารกิจวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อส่งต่อมืออาชีพสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง
4. ภูมิทัศน์และบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอนการฝึกปฏิบัติเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งคุณค่าอัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความเป็นไทยสืบไป
5. บุคลากรมีสรรรถนะทำงานสูงตามพันธกิจของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ หน่วยงานคุณภาพมีระบบบริหารที่เป็นมาตรฐานและมีธรรมาภิบาล รวมทั้งเป็นศูนย์กลางวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวและการบริการในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

## 1.6 TSIC SMART

T	= Tourism	=	รอบรู้งานด้านการท่องเที่ยว
S	= Service	=	จิตใจให้บริการที่เป็นเลิศ
I	= Innovation	=	สร้างนวัตกรรมสนองพันธกิจ
C	= Cooperation	=	ประสานร่วมมือภาคีเครือข่ายทุกมิติ
S	= Self directed	=	พัฒนาตนให้เป็นผู้มีปัญญา
M	= Morality	=	เปี่ยมคุณธรรมและจิตอาสา
A	= Active	=	ตื่นรู้ในศาสตร์ที่หลากหลาย
R	= Responsibility	=	รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
T	= Technological	=	รู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างสรรค์

## 1.7 อัตลักษณ์(Identity)

“ความเป็นมืออาชีพด้านการท่องเที่ยวและบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

### เป้าประสงค์ (Targets Purpose)

1. ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้และความเข้าใจในหลักการ แนวคิดทางธุรกิจการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติตลอดจนทักษะความสามารถหรือสมรรถนะสูง (Competency) ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ วุฒิภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. พัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียน ในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสร้างความเข้าใจโดยใช้เหตุและผล พัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม
4. ให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยรวมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันทั้งในและต่างประเทศเพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นสากล โดยจัดเป็นองค์กรภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน
7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือสหกิจศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาและการมีงานทำในอนาคต
8. ส่งเสริมและอ้างไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความเป็นไทย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสอดแทรกกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทุกปีการศึกษา



## 1.8 ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategic Issues)

1. การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
2. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ วุฒิภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. การพัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียน ในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสร้างความเข้าใจโดยใช้เหตุและผล พัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม
4. การให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยรวมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ เพื่อให้สามารถนำไปสืบค้นและต่อยอดในการเรียนรู้หรือเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอื่นๆ
6. การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นสากล โดยจัดตั้งเป็นองค์กรภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน
7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) การจัดสหกิจศึกษาแก่นักศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติจริงและการมีงานทำในอนาคต
8. การส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และความเป็นไทย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสอดแทรกกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกปีการศึกษา

## 1.9 นโยบายด้านบริหารงานบุคคล

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
5. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ครองอยู่
6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยสามารถวัดได้จากความรวดเร็วในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน ความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
7. สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ
8. ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
9. ส่งเสริมด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร

### 1.10 ระบบบริหารงานบุคคล

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากร ได้แก่

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม
4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555
5. ระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม
6. ระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2551
7. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม
8. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง ภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนครพนม
9. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม

### 1.11 ระบบการสรรหา

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ คือ

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการโอนย้าย

### 1.12 ระบบค่าตอบแทน

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง
- เงินค่าจ้าง
- ค่าตอบแทนล่วงเวลา
- เงินเพิ่มค่าครองชีพ

### 1.13 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล(ประกันสังคม)
- สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- สิทธิประโยชน์ในการลา
- สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยนครพนม
- สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 1.14 ระบบการประเมิน

- ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป
2. แบบประเมินพนักงานตามสัญญา ตำแหน่ง อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย คนสวน

พนักงานขับรถยนต์

บุคลากรทุกตำแหน่งจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมิน คือ

รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม

รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

### 1.15 ระบบความก้าวหน้า

#### สายวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ สอนและวิจัย หรือวิจัยโดยเฉพาะ

1. อาจารย์ วุฒิ ปริญญาโท ปฏิบัติงาน 5 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. อาจารย์ วุฒิ ปริญญาเอก ปฏิบัติงาน 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน 3 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นรองศาสตราจารย์
4. รองศาสตราจารย์ ปฏิบัติงาน 2 ปี ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นศาสตราจารย์

#### สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งผู้บริหาร

1. ผอ.สำนักงานคณบดี

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

1. ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ  
 วุฒิ ปริญญาตรี ปฏิบัติงาน 5 ปี  
 วุฒิ ปริญญาโท ปฏิบัติงาน 4 ปี

### 1.16 ระบบการพัฒนา

- การให้ลาศึกษาต่อ (พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ)
- การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา
- การสอนงาน
- การฝึกในการปฏิบัติงานจริง

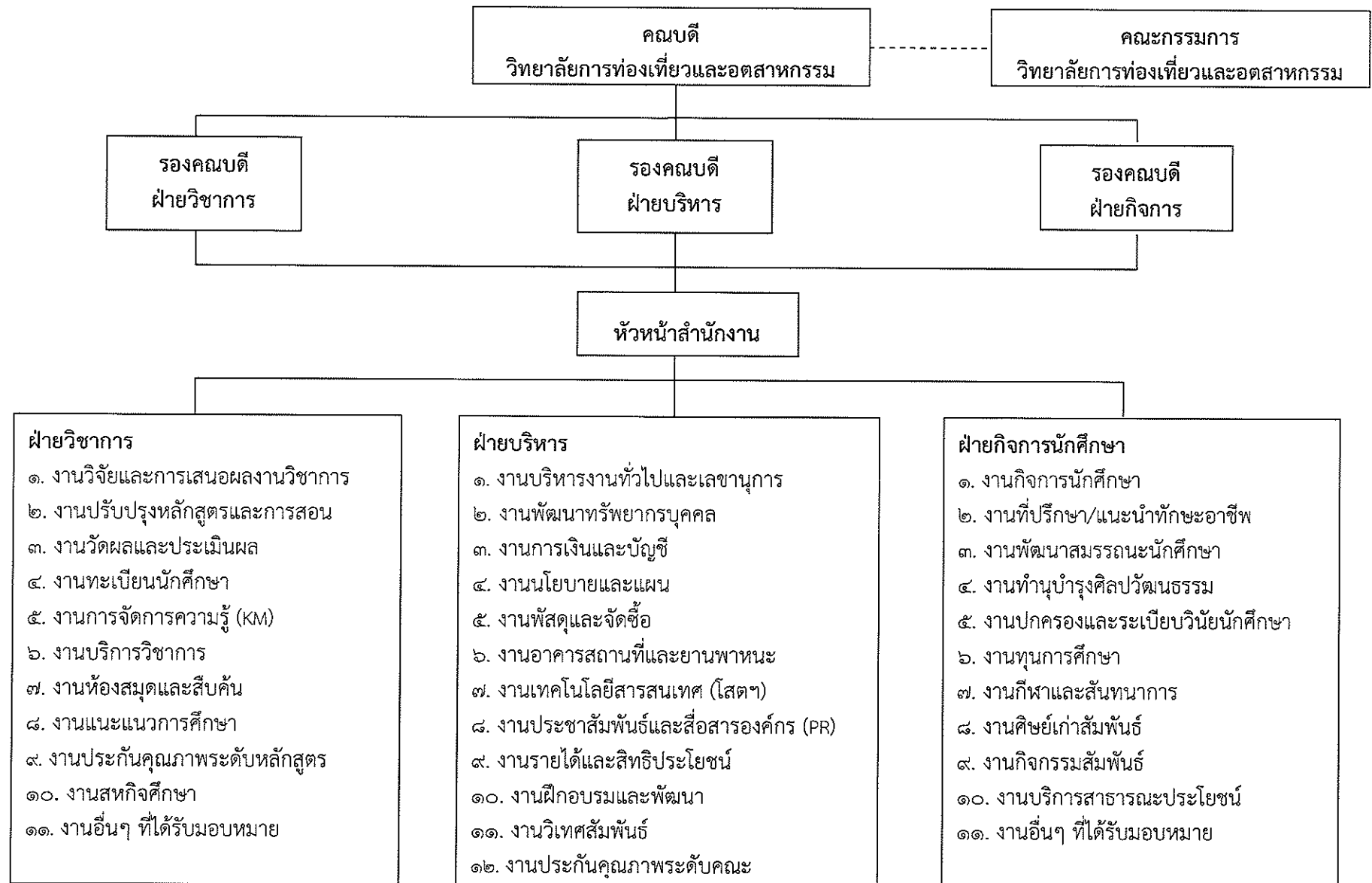
### 1.17 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน
4. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

### 1.18 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน

1. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารบุคลากร
  - 1.1 อัตราส่วนของอัตรากำลังความเหมาะสม เพียงพอ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 100
2. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 ประเภทวิชาการ
    - 2.1.1 อาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน ร้อยละ 100
    - 2.1.2 อาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้รับการแต่งตั้ง ร้อยละ 80
  - 2.2 ประเภททั่วไป
    - 2.2.1 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน ร้อยละ 50

โครงสร้างวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม



1.19 ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2564)

ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ 2564

ประเภท	จำนวน(คน)							รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ตามสัญญา (สนับสนุน)	พนักงาน ตามสัญญา (คนงาน)	
		งบประมาณ	รายได้					
ประเภทผู้บริหาร	0	1	0	0	0	0	0	1
ประเภทวิชาการ	0	16	0	0	0	0	0	16
ประเภททั่วไป	0	9	0	0	0	3	6	18
รวม	0	26	0	0	0	3	6	35

ตารางที่ 2 จำนวน วุฒิการศึกษาบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	คุณวุฒิการศึกษา				รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ประเภทผู้บริหาร	0	0	1	0	1
ประเภทวิชาการ	0	0	11	5	16
ประเภททั่วไป	6	9	3	0	18
รวม	6	9	15	5	35



ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ			
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
ประเภทวิชาการ *	0	0	0	0

หมายเหตุ \* ไม่นับรวมข้าราชการตำแหน่งครู คศ.

ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

ประเภท	ระดับตำแหน่ง							รวม
	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	
ประเภททั่วไป*	0	9	0	0	0	0	0	9

หมายเหตุ \*นับเฉพาะข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ

ประเภท	รวมทั้งสิ้น			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	0	0	2	2
สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร	0	0	1	1
รวม	0	0	3	3

## 1.20 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรปี 2563-2566

## ตารางที่ 6 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ปี 2563-2566

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร			
	2563	2564	2565	2566
ประเภทวิชาการ	1	0	0	0
ประเภททั่วไป	0	0	0	0
รวม	1	0	0	0

## ส่วนที่ 2

### การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ประเด็นวิเคราะห์	สายผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคุณวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม</li> <li>2. มีประสบการณ์ทั้งด้านการบริหาร และการสอน</li> <li>3. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</li> <li>4. มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง</li> <li>5. มีเครือข่ายในสายงานอุตสาหกรรมบริการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ</li> <li>2. บุคลากรมีความรู้ทางวิชาการที่หลากหลายทำให้มีการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มาใช้ในการสอนอันเป็นประโยชน์ต่อการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้นักศึกษาให้มีความรู้ที่กว้างขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรได้รับการพัฒนางานในหน้าที่อย่างเพียงพอ</li> <li>2. บุคลากรแต่ละคนมีความชำนาญงานในหน้าที่ที่ดี มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. มีความสามัคคีทำงานเป็นทีม</li> <li>4. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน</li> </ol>
จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร</li> <li>2. ขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ขาดการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ สกอ.และสมศ.</li> <li>2. ทุนสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ รวมถึงการนำเสนอผลงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์การทำงาน / ขาดความชำนาญงาน</li> <li>2. ขาดความเข้าใจในความก้าวหน้าของสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน</li> <li>3. ขาดการพัฒนาทักษะ</li> </ol>

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร (ต่อ)

ประเด็น วิเคราะห์	สายผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ</li> <li>2. มีโอกาสเลือกหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหาร</li> <li>3. สร้างการส่งเสริมพัฒนาทักษะวิชาชีพ</li> <li>4. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก</li> <li>5. มีโอกาสในการประสานความร่วมมือเพื่อตอบสนองและรับผิดชอบต่อสังคม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีทุนจาก สกอ. และแหล่งทุนอื่นเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อ</li> <li>2. มีพื้นที่และเวทีทางวิชาการที่หลากหลายให้แสดงผลงาน</li> <li>3. ได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>4. เป็นประตูสู่นุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในแลกเปลี่ยนบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองตามสายงาน</li> <li>2. บุคลากรส่วนใหญ่อายุน้อย ซึ่งสามารถพัฒนางานในสายสนับสนุนได้มาก เป็นเวลานาน และสามารถส่งเสริมขวัญกำลังใจ</li> <li>3. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่</li> </ol>
ภาวะคุกคาม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีข้อจำกัดทางงบประมาณ</li> <li>2. ทักษะคติของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร</li> <li>3. เสถียรภาพการบริหารของมหาวิทยาลัย</li> <li>4. โคระระบาด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รัฐบาล และ สกอ. ไม่สนับสนุนงบประมาณ</li> <li>2. มีปัจจัยดึงดูดบุคลากรจากมหาวิทยาลัยอื่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรคณะต่างๆ</li> <li>2. พื้นที่ห่างไกลจากกลุ่มผู้ประสานงาน</li> </ol>

### ส่วนที่ 3

## กลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของกลยุทธ์วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

กลยุทธ์ วิทยาลัยการท่องเที่ยวฯ	กลยุทธ์บริหารบุคลากร	กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร
<p>พันธกิจที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 :พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา คณาจารย์ ระบบการเรียนการสอน และการกระจายโอกาสแก่ผู้เรียน</p> <p>พันธกิจที่ 5 กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	<p>1.1 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อการบริหารในอนาคต</p> <p>1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น</p> <p>1.3 กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>1.4 พัฒนาและจัดหาสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้เพียงพอเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานและการดำรงชีพ</p> <p>1.5 เสริมสร้างและปลูกฝังความรัก ความผูกพัน และความสัมพันธ์ในองค์กร</p> <p>1.6 พัฒนาระบบการประเมินและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเพียงพอ</p>	<p>1.1 พัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาวิทยาลัย</p> <p>1.2 สร้างความร่วมมือกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>1.3 พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>

## ส่วนที่ 4

### แผนบริหารบุคลากร

ตารางที่ 8 แผนบริหารงานบุคลากร

กระบวนกร		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
การวางแผน ทรัพยากร	ประชุมบุคลากรวิทยาลัยการ ท่องเที่ยวฯ	เพื่อประชุมจัดทำแผนบริหาร อัตราบุคลากร	บุคลากรเข้าร่วม ประชุมไม่น้อยกว่า ครึ่งหนึ่งของจำนวน บุคลากรทั้งหมด และ ประชุมจัดทำแผน บริหารอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	บุคลากรเข้าร่วม ประชุมไม่น้อย กว่าครึ่งหนึ่งของ จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	-	-	-	น.ส.นววรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
การพัฒนา	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อประชุมจัดแผนและกำกับ ติดตามการบริหารและพัฒนา บุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนด	คณะกรรมการมีการ ประชุมติดตาม แผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากรอย่าง อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	บุคลากรเข้าร่วม ประชุมไม่น้อย กว่าครึ่งหนึ่งของ จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	-	-	-	น.ส.นววรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 8 แผนบริหารงานบุคลากร(ต่อ)

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม	
				แผ่นดิน	รายได้				
การธำรง รักษา	วิเคราะห์สัดส่วนอัตรากำลัง ให้มีสัดส่วนที่เพียงพอ เหมาะสมตามเกณฑ์ และ เป้าหมายที่กำหนด	เพื่อบริหารอัตรากำลังให้มี สัดส่วนที่เพียงพอ เหมาะสม ตามเกณฑ์ และเป้าหมายที่ กำหนด	มีอัตรากำลังที่ เพียงพอ เหมาะสม ตามเกณฑ์ และ เป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 100	อาจารย์และ เจ้าหน้าที่ ที่ ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง	-	-	ต.ค.-ก.ย.  63	น.ส.นวรรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
เสริมสร้างและพัฒนา สวัสดิการบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	เพื่อจัดสวัสดิการพื้นฐานให้แก่ บุคลากรอย่างเพียงพอและ เหมาะสม -ด้านที่พัก -ด้านสุขภาพ -ด้านคมนาคมขนส่ง -กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ -สหกรณ์ออมทรัพย์	มีการจัดเพื่อจัด สวัสดิการพื้นฐาน ให้แก่บุคลากรอย่าง เพียงพอและ เหมาะสม -ด้านที่พัก -ด้านสุขภาพ -ด้านคมนาคมขนส่ง -กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ -สหกรณ์ออมทรัพย์	ผู้จัดการเพื่อจัด สวัสดิการพื้นฐาน ให้แก่บุคลากรอย่าง เพียงพอและ เหมาะสม -ด้านที่พัก -ด้านสุขภาพ -ด้านคมนาคมขนส่ง -กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ -สหกรณ์ออมทรัพย์	ผู้บริหาร คณาจารย์และ เจ้าหน้าที่	-	-	-	น.ส.นวรรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

## ส่วนที่ 5

### แผนพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 9 โครงการ/กิจกรรมแผนงานการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
1.	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ด้านวิชาการ เชิงวิชาชีพ ๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับปรุง และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ การฝึกอบรมจำนวน 15 คน เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 มีความพึงพอใจหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับ มาก	อาจารย์ วิทยาลัยการ ท้องเทียวา	-	20,000	ม.ค.64 – มิ.ย.64	อาจารย์ทุกคน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล
2.	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ เพิ่มทักษะ และประสพการณ์ ตามสายงาน ๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับปรุง และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับ การฝึกอบรมจำนวน 12 คน เข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีความพึง พพอใจหลังเข้าร่วม โครงการอยู่ในระดับมาก	เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการ ท้องเทียวา	-	10,000	ม.ค.64 – มิ.ย.64	เจ้าหน้าที่ทุก คน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล



ตารางที่ 9 โครงการ/กิจกรรมแผนงานการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
3.	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ กิจกรรมการพัฒนางานทางวิชาการเพื่อตำแหน่งทางวิชาการ	๑. เพื่อจัดทำกิจกรรมประเมินผล การสอน ๒. เพื่อสนับสนุนการเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีผู้ยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 10 คน - มีจำนวนผู้ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	อาจารย์ที่มีคุณสมบัติขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	-	10,000	ม.ค.64 – มิ.ย.64	1.รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ 2.รองคณบดี ฝ่ายบริหาร 3.หัวหน้าสำนักงาน คณบดี 4.งานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล 5.ผู้ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล

ตารางที่ 9 โครงการ/กิจกรรมแผนงานการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
4.	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ๒.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี	จำนวนบุคลากร วิทยาลัยการ ท่องเที่ยวและ อุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัย นครพนมจำนวน ๓๕ คน เข้ารับการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากร วิทยาลัยการ ท่องเที่ยว และ อุตสาหกรรม บริการ	-	4,000	ธันวาคม 2563	บุคลากร วิทยาลัยการ ท่องเที่ยวฯ ทุกคน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล

## งานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		Spa and massage operation and spa business management	Bakery	Food and beverage operations and management	Hospitality management/ Research	Personality development
1	อ.ดร.ศรูกา วิสิฐนรภัทร	เป็นรายวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการเรียนการสอน จึงทำให้มีการค้นคว้าในเรื่องนี้เป็นพิเศษ เนื่องจากชอบในเรื่องความสวยความงาม การนวด และวิทยาศาสตร์ ความงามและสุขภาพซึ่งเป็นสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท	เนื่องจากทางบ้านมีธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการทำเบเกอรี่ ทำให้เกิดความคุ้นเคย และชื่นชอบในการทำเบเกอรี่ ประกอบกับเคยมีประสบการณ์ฝึกงานในแผนกเบเกอรี่ ในโรงแรม 5 ระดับ 5 ดาว จึงทำให้มีความเชี่ยวชาญด้านนี้	เป็นรายวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการเรียนการสอน จึงทำให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การอบรมคอร์สระยะสั้นเกี่ยวกับการผสมเครื่องดื่ม	จบปริญญาเอกในสาขาวิชา Hospitality management และมีการจัดทำวิทยานิพนธ์ในด้านอุตสาหกรรมบริการ พฤติกรรมผู้บริโภค และกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค รวมถึงมีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการและที่ประชุมวิชาการนานาชาติ	เนื่องจากมีความสนใจเกี่ยวกับการแต่งหน้าและการพัฒนาบุคลิกภาพ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานและการถ่ายทอดแก่นักศึกษาได้

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		MICE and Event	Event sustainability	Research methodology	Sales and Marketing	Community-based tourism (CBT)
2	อ.ดร.กันตภ บัวทอง	เป็นนักวิชาการและ ผู้เชี่ยวชาญของประเทศ ไทยด้าน MICE and Event	เป็นนักวิชาการด้านการ จัดงานอย่างยั่งยืน เพิ่ม ศักยภาพและการรับรู้ให้ เกิดเป็นมาตรฐานด้าน การจัดงานของประเทศ ไทย	เป็นผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยทั้ง เชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ โดยงานวิจัยใน ระดับปริญญาโทได้รับ รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น ระดับชาติ และปริญญา เอกมีงานวิจัยกว่า 10 เรื่อง และได้รับรางวัล Outstanding research awards หรืองานวิจัยที่มี ความโดดเด่นระดับ นานาชาติ	งานวิจัยการตลาดและกล ยุทธ์ ในอุตสาหกรรมไมซ์ และเป็น ผู้จัดการฝ่ายขาย โรงแรมในเครือดุสิตธานี และผู้อำนวยการศูนย์ ประชุม มหาวิทยาลัยขอนแก่น	มีการลงพื้นที่ และทำให้ ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ และการท่องเที่ยว รวมไปถึง ถึง วิชาการวางแผนการ จัดนำเที่ยว วิชามัคคุเทศก์ พฤติกรรมนักท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากร การ ทำงานเป็นทีม รวมถึง ทักษะการแก้ปัญหา และ สาขาด้านการท่องเที่ยว เพราะเป็นมัคคุเทศก์อิสระ มากกว่า 10 ปี และ เดินทางมากกว่า 47 ประเทศทั่วโลก

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การบัญชีการเงิน	การพยาบาล	เบเกอรี่	การทำอาหาร	การบริการอาหารและเครื่องดื่ม
3	อ.บุญธรรม ข้าชั้นมะณี	จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการบัญชี มีประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร และมีใบอนุญาตเป็นผู้จัดทำบัญชีการเงิน นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์สอนในรายวิชาหลักการบัญชีมากกว่า 9 ปี	จบการศึกษาปริญญาตรีด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีการประสบการณ์ในการทำงานพยาบาล 4 ปี	มีความชื่นชอบในการทำเบเกอรี่ และเป็นอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำขนมอบในระดับปริญญาตรีมากกว่า 9 ปี และมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมวิชาชีพที่เกี่ยวกับการทำเบเกอรี่อยู่เสมอ	มีความชื่นชอบในการทำอาหารคาวหวานทั้งอาหารไทยและอาหารนานาชาติ มีประสบการณ์สอนในรายวิชาปฏิบัติการอาหารไทยและอาหารนานาชาติ 10 ปี มีประสบการณ์ทำงานด้านอาหารในต่างประเทศ ทั้งประเทศฮังการี ออสเตรีย รวมถึงมีการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านการทำอาหารอยู่เสมอ	มีความสนใจในการให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การตลาดการท่องเที่ยวและโรงแรม	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานในแผนกส่วนหน้าโรงแรมตามมาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไป	การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	งานแม่บ้านโรงแรม	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงแรมและการท่องเที่ยว
4	อ.ดร.ปริตารีศิริรัตน์	<p>เหตุผล</p> <p>1) เป็นอาจารย์ผู้สอนรายวิชาหลักการตลาดเพื่อการท่องเที่ยวและโรงแรมตั้งแต่ปี พ.ศ 2552 ถึง ปัจจุบัน</p> <p>2) จบการศึกษาปริญญาโท master of marketing management</p> <p>3) พัฒนาคณะเองอยู่เสมอด้วยการเข้าร่วมโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวกับการตลาด</p>	<p>เนื่องจาก</p> <p>1) มีประสบการณ์ทำงานระดับ management ในรีสอร์ทระดับ 4 ดาว กว่า 8 ปี ดังนั้นจึงมีความรู้จิตวิทยาและความเข้าใจในระบบการทำงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการฝึกพนักงานระดับปฏิบัติการให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้แรง</p>	<p>เนื่องจาก ทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก เรื่อง การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงจิตวิญญาณเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้เป็นการบูรณาการหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและธรรมชาติของพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาคนให้</p>	<p>เนื่องจาก</p> <p>1) มีประสบการณ์ทำงานโรงแรมและรีสอร์ทกว่า 8 ปี มีความเข้าใจในรูปแบบการทำงานของแผนกแม่บ้าน</p> <p>2) มีประสบการณ์ รับการฝึกในทุกตำแหน่งงานในแผนกแม่บ้านโรงแรมระดับ 4 ดาว</p>	<p>เนื่องจาก มี</p> <p>ประสบการณ์ทำงานในโรงแรมและรีสอร์ทที่แขกของโรงแรมกว่า 90% เป็นชาวต่างชาติ สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และสถานการณ์เฉพาะหน้าในการใช้ภาษาอังกฤษได้</p>

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		<p>การท่องเที่ยว เช่น บริการวิชาการบ้านคัมภัง โครงการออมสินยูวพัฒนรักษัณ</p> <p>4)มีผลงานวิจัยด้านการสื่อสารการตลาด และอยู่ระหว่างผลิตผลงานวิจัยการตลาดสีเขียว</p> <p>5)อยู่ระหว่างการขอทุนวิจัย 2 ทุน คือ การพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อการท่องเที่ยวเมืองรอง นครพนม และการออกแบบเมืองเพื่อรองรับตลาดการท่องเที่ยวผู้สูงอายุเมืองรอง ภาคเหนือตอนบน 1 และ 6) มีประสบการณ์ทำงานโรงแรม รีสอร์ทระดับ 5 ดาว และทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาด และผู้ช่วยผู้จัดการ</p>	<p>กตตันจากลูกค้าที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการที่หลากหลาย</p> <p>2) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารธุรกิจที่พักและความสำคัญของฝ่ายห้องพัก (room division) ที่มีต่อรายได้ของโรงแรม</p> <p>3) พัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการเป็นวิทยากรและเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายห้องพักโรงแรม</p>	<p>มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</p>		

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		ภัตตาคารและงานจัดเลี้ยง	การวางแผนและการจัดการกิจกรรมพิเศษ	การสื่อสารภาษาอังกฤษ	การชงกาแฟ	การท่องเที่ยวชุมชนและการจัดการโฮมสเตย์
6	อ.พีไลวรรณ พูลสวาท	มีประสบการณ์ในการบริหารงานในร้านอาหารของครอบครัว และเคยทำงานร้านอาหารและงานfunctionที่หลากหลายในต่างประเทศ	มีประสบการณ์ในการจัดงานEvent ร่วมกับบริษัท ออร์แกนไนซ์ที่หลากหลาย	มีประสบการณ์ในการเรียนภาษาอังกฤษ ทำงาน และใช้ชีวิต ในอเมริกา และออสเตรเลีย	เคยเป็นบาริสต้าที่ร้านกาแฟในสนามบินที่ออสเตรเลีย และร้านใกล้ Opera House	เป็นหัวหน้างานวิจัยในระดับปริญญาโท



รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	ธุรกิจจ้ดนำเที่ยวและมัคคุเทศก์	การพัฒนาโฮมสเตย์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว	การจัดงานประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว	เทคโนโลยีสารสนเทศ การโรงแรมและการท่องเที่ยว
7	อ.สุภัทรา เขียวศรี	เนื่องจากมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประเภทรูปแบบการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน รวมไปถึงทรัพยากรทั้งทางธรรมชาติ วัฒนธรรมทั้งในประเทศ และภูมิภาคใกล้เคียง และการให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกที่ดีและการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	เนื่องจากมีความสนใจในกระบวนการจัดตั้ง การดำเนินงานธุรกิจนำเที่ยว เข้าใจและให้ความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจ การคิด กำหนดต้นทุน การปฏิบัติจ้ดรายการนำเที่ยว การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า บทบาทหน้าที่ของการเป็นมัคคุเทศก์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	เนื่องจากมีความสนใจและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวแบบโฮมสเตย์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดการจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	เนื่องจากมีความสนใจและศึกษาทั้งรูปแบบประเภทของการจัดงาน ขั้นตอนกระบวนการทำงาน การวางแผนงบประมาณ การประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	เนื่องจากมีความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		มัคคุเทศก์และธุรกิจการ ท่องเที่ยว	การออกบัตรโดยสารสายการ บิน			
1	อ.จิราภรณ์ พรหม เทพ	เหตุผลเนื่องจากสอนใน รายวิชาดังกล่าวมา พอสมควรจึงทำให้ต้อง ศึกษาข้อมูลเหล่านี้เสมอ อย่างต่อเนื่อง ประกอบ กับเคยผ่านการทำงาน จากบริษัทนำเที่ยวมา ระยะเวลาเกือบ 5 ปี และมีใบอนุญาตการเป็น มัคคุเทศก์ เลขที่51- 03684 และบัตรผู้นำ เที่ยวเลขที่ 54.0059/2560	เหตุผลเนื่องจากสอนในรายวิชา ดังกล่าวมาพอสมควรจึงทำให้ ต้องศึกษาข้อมูลเหล่านี้เสมอ อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเคย ผ่านการทำงานจากบริษัทนำ เที่ยวมาระยะเวลาเกือบ 5 ปี และผ่านการอบรมและทดสอบ จากบริษัท ไทย-อะมาดิอุส เซาท์อีสต์เอเชีย จำกัด			

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การท่องเที่ยวชุมชน	การบริหารจัดการการท่องเที่ยว	กฎหมายการท่องเที่ยวและการโรงแรม	งานแม่บ้าน	การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
2	อ.สุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์	เพราะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2 เรื่อง	เพราะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1 เรื่อง	เพราะทำการสอนในรายวิชานี้	เพราะฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านงานโรงแรม เป็นเวลา 4 เดือน	เพราะเป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท และเคยสอนในรายวิชานี้

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ	การวางแผนการท่องเที่ยว	การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	community based tourism	นิเวศวัฒนธรรม
3	อ.ดร.พรหมภัสสร ชุนหบุญญทิพย์	มีงานวิจัยระดับชาติและ นานาชาติรองรับ และ จบปริญญาเอกด้านการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ	มีงานวิจัยและงานตีพิมพ์ บทความที่เกี่ยวข้องกับการวาง แผนการท่องเที่ยวมากกว่า 5 เรื่องใน 5 ปี	จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี และ ปริญญาเอกที่มีความ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	มีงานวิจัยและงานตีพิมพ์ บทความที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนการ ท่องเที่ยวมากกว่า 5 เรื่องใน 5 ปี	วิทยานิพนธ์ระดับ ปริญญาเอก เกี่ยวข้อง กับหัวข้อนิเวศวัฒนธรรม

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การท่องเที่ยวโดยชุมชน.	อุตสาหกรรมไมซ์	อุตสาหกรรมการบิน	การท่องเที่ยวเชิงอาหาร	
4	อ.ดุชนฎี ช่วยสุข	เพราะผ่านการอบรมของ อพท. และมีความสนใจใน หัวข้อนี้	เพราะทำวิทยานิพนธ์ และมี วิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ประกอบกับมีความสนใจใน ด้านนี้	เพราะสนใจในด้านนี้	เพราะสนใจในด้านนี้	

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		ภาษาเวียดนาม	เกี่ยวกับประเทศเวียดนาม			
5	อ.สุรียันต์ สุรเกรียงไกร	จบ ป.โท จากประเทศ เวียดนาม	เรียนที่เวียดนามสามปี			

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การจัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์	ประวัติศาสตร์ไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น	ประวัติศาสตร์ศิลปะ	การเดินทางป่า Trekking Tour	การบริการอาหารและเครื่องดื่ม
6	อ.อดิเทพ จันทร์แดง	โดยมีประสบการณ์จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป ภาษาต่างประเทศ และมัคคุเทศก์เฉพาะ ภาษาต่างประเทศ	ร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ อุทยานประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยา จัดโดย ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธรฯ และการศึกษาประวัติศาสตร์ อุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ และนำนักศึกษาออกฝึกภาคสนาม ณ อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย-ศรีสัชกาลาลัย-พนมรุ้ง-พิมาย-ศรีขรภูมิ-ปราสาทนครวัด-ปราสาทนครธม-ปราสาทบายน ฯลฯ	เป็นการศึกษาความรู้เพิ่มเติม ในการนำเที่ยว การบรรยายและนำชม ในสถานที่ท่องเที่ยว และอิทธิพลของศิลปะที่มีต่อพื้นที่ข้างเคียงทั้งในอดีตและปัจจุบัน	มีประสบการณ์นำเที่ยวแบบเดินป่าที่จังหวัดเชียงราย	ประสบการณ์ทำงานที่ Pousada de Mong-Há Restaurant, Macau

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล					
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5	
		ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม	สังคมและมรดกทางภูมิปัญญาไทย	พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว			
7	อ.พรพรรณ พุทธเสน	เนื่องจากประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างมีนัยยะสำคัญในหลากหลายมิติ ประกอบกับได้เข้าร่วมการสัมมนาด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่หน่วยงานรัฐ เอกชน จัดขึ้น บ่อยครั้งตามแต่โอกาส เอื้ออำนวย และการควบคุมการออกภาคสนามของนักศึกษา	เนื่องจากสังคมและมรดกทางภูมิปัญญาไทยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างมีนัยยะสำคัญในหลากหลายมิติ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางความคิด และเสถียรภาพทางการเมือง การปกครอง ที่สะท้อนออกมาในรูปแบบต่างๆ ประกอบกับได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานรัฐ เอกชน จัดขึ้นตามแต่โอกาส และสถานการณ์เอื้ออำนวย และการควบคุมการออกภาคสนามของนักศึกษาที่ผ่าน	เนื่องจากการศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม ทำให้ได้พบเจอกับพฤติกรรมของบุคคลมากมาย โดยเฉพาะพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ในสถานที่ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม ที่สำคัญทางการท่องเที่ยว ซึ่งมี ความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างมีนัย			



ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		<p>ที่ผ่านมา จึงเป็นเหตุให้มีความสนใจต่อประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ส่งผลให้ค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิเรื่อยมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน</p>	<p>มา ได้พบเห็นสังคมและมรดกทางภูมิปัญญาไทยของแต่ละพื้นที่ที่มีความต่างตามบริบทพื้นที่ จึงเป็นเหตุให้มีความสนใจต่อสังคมและมรดกทางภูมิปัญญาไทย ส่งผลให้ค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิเรื่อยมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน</p>	<p>ยะ และมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับการควบคุมการออกภาคสนามของนักศึกษาที่ผ่านมา ทำให้ได้พบพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย จึงเป็นเหตุให้มีความสนใจต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ส่งผลให้ค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิในเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเรื่อยมา</p>		

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	การท่องเที่ยวโดยชุมชน	อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการโรงแรม	การจัดการนำเที่ยว และมัคคุเทศก์	การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม
8	อ.ดร.ธาวีษ ถนนอมจิตต์	เพราะจบปริญญาเอกด้านการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ และทำหัวข้อวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	เพราะได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายระดับชาติให้กับกรมการท่องเที่ยว และเป็นที่ปรึกษาการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้กับศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระยะ (องค์การมหาชน)	เพราะต้องการปลูกฝังรากฐานให้กับนักศึกษาปี 1 และมีประสบการณ์การสอนวิชานี้มา 12 ปี	เพราะได้ทำเอกสารประกอบการสอนและมีประสบการณ์สอนมากกว่า 8 ปี	เพราะเรียนปริญญาโทด้านนี้มาโดยตรง และมีประสบการณ์สอนวิชาเอเชียในโลกยุคใหม่ มา 8 ปี

ตารางที่ 10 แผนพัฒนาบุคลากรในการขอปรับวุฒิการศึกษา  
(ปีงบประมาณ 2563-2566)

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม บริการ	จำนวนบุคลากรที่ขอปรับวุฒิการศึกษา															รวม 4 ปี	
	ปีการศึกษา 2563			รวม	ปีการศึกษา 2564			รวม	ปีการศึกษา 2565			รวม	ปีการศึกษา 2566				รวม
	ปรับวุฒิการศึกษา				ปรับวุฒิการศึกษา				ปรับวุฒิการศึกษา				ปรับวุฒิการศึกษา				
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก		
1.สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม บริการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
2.สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	0	-	-	-	-	-	1
รวม	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2

หมายเหตุ

ปีการศึกษา 2564 สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร อ.อัจฉริยา ทุมพานิช

ปีการศึกษา 2565 สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ อ.กนกพร รอดเขียน





ตารางที่ 13 แผนพัฒนาบุคลากรในการขอตำแหน่งทางวิชาการในระยะ 4 ปี

(ปีงบประมาณ 2563-2566)

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม บริการ	เริ่มปฏิบัติงานวันที่	อายุงาน	จำนวนที่ขอตำแหน่ง																
			ปี 2563				ปี 2564				ปี 2565				ปี 2566				
			แต่งตั้งใหม่			รวม	แต่งตั้งใหม่			รวม	แต่งตั้งใหม่			รวม	แต่งตั้งใหม่			รวม	
			ศ	รศ	ผศ		ศ	รศ	ผศ		ศ	รศ	ผศ		ศ	รศ	ผศ		
<b>1.สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ</b>																			
1.1 นางสาวพรหมภัสสร ชุณหบุญญทิพย์	2มิ.ย.2551	12 ปี 9 เดือน	ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเมื่อปี 2562 แล้ว																
1.2 นายอดิเทพ จันทร์แดง	3พ.ย.2551	12 ปี 4 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.3 นางสาวพรพรรณ พุทธเสน	3พ.ย.2551	12 ปี 4 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.4 นางสาวสุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์	1ส.ค.2551	12 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.5 นางสาวกนกพร รอดเขียน	1ส.ค.2554	10 ปี 7 เดือน	อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ																
1.6 นางสาวจิราภรณ์ พรหมเทพ	1มี.ค.2555	9 ปี 0 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.7 นายปิยะพงษ์ นาไชย	2ธ.ค.2556	7 ปี 3 เดือน	อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ																
1.8 นางสาวดุขุฎี ช่วยสุข	3ส.ค.2558	5 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.9 นายสุรียนต์ สุรเกรียงไกร	1พ.ย.2560	3 ปี 4 เดือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
1.10 นางสุภัทรา เขียนศรี	5ม.ค.2561	3 ปี 2 เดือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
1.11 นายธาวิษ ถนอมจิตต์	5มี.ค.2563	1 ปี 1 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
รวม			-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	2	2	-	-	-	-	8
<b>2.สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร</b>																			
1.1 นางสาวปรีดารี ศิริรัตน์	15มิ.ย.2552	11 ปี 9 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.2 นายบุญธรรม ชำขันมะณี	1ต.ค.2552	11 ปี 5 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.3 นายกันตภพ บัวทอง	2เม.ย.2555	8 ปี 11 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.4 นางศรูกา วิสิฐนรภัทร	1ก.พ.2556	8 ปี 1 เดือน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1.5 นางสาวอัจฉริยา ทุมพานิชย์	1ต.ค.2552	11 ปี 5 เดือน	อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ																
1.6 นางสาวพิไลวรรณ พูลสวาท	27ก.ย.2560	3 ปี 4 เดือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
รวม			-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	5
รวมทั้งสองสาขาวิชา			-	-	-	-	-	-	10	10	-	-	3	3	-	-	-	-	13







