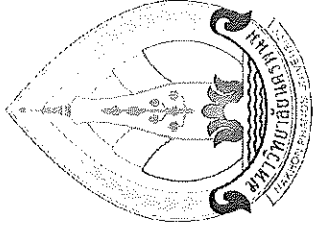


แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยนครพนม

พ.ศ. 2564



แผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยนครพนม

พ.ศ. 2564

คำนำ

การจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะบ่งบอกถึงทิศทาง แนวทางการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ตามพันธกิจและกรอบแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จของพันธกิจ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนมีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ปรัชญา	1
1.2 วิสัยทัศน์	1
1.3 พันธกิจ	1
1.4 ค่านิยมร่วม	1
1.5 อัตลักษณ์	2
1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์	3
1.7 นโยบายด้านบริหารงานบุคคล	4
1.8 ระบบบริหารงานบุคคล	5
1.9 ระบบการสรรหา	5
1.10 ระบบค่าตอบแทน	6
1.11 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	6
1.12 ระบบการประเมิน	6
1.13 ระบบความก้าวหน้า	7
1.14 ระบบการพัฒนา	7

สารบัญ(ต่อ)

คำนำ	หน้า
1.15 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารบุคลากร	8
1.16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารบุคลากร	8
โครงสร้างการบริหารงาน	9
1.17 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564	10
ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลัง	10
ตารางที่ 2 จำนวนวุฒิการศึกษาบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร	10
ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	11
ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่โลกศึกษาต่อ	11
1.18 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรปี 2563 – 2566	12
ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ปี 2563 - 2566	12
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร	13
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร	13
ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร(ต่อ)	14
ส่วนที่ 3 กลยุทธ์บริหารบุคลากร	15
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของกลยุทธ์	15
ส่วนที่ 4 แผนงานบริหารบุคลากร	16
ตารางที่ 1 แผนบริหารบุคลากร	16
ตารางที่ 2 แผนบริหารบุคลากร(ต่อ)	17
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล	18

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ปรัชญา

“พัฒนาตนเอง ทำงานร่วมกันอย่างมีมืออาชีพ เพื่อสร้างมืออาชีพและประสานงานกับองค์กรภาคี”

1.2 วิสัยทัศน์

“เป็นวิทยาลัยชั้นนำ และเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมแห่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง”

1.3 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานสากล ด้านการท่องเที่ยว การโรงแรมและการบริการ ให้ตรงความต้องการของการตลาด ในกลุ่มประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง
2. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณชน
3. ให้บริการวิชาการ แก่ผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมบริการเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
4. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. บริหารจัดการที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

1.4 ค่านิยมร่วม (Shared Value หรือTsic Model)

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

1.5 เป้าประสงค์

1. ผลิตบัตินิติตที่มีคุณลักษณะสำคัญในการพัฒนาตน ตันรู้ เป็นมีออาชีพตามมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
2. ส่งเสริมพัฒนาการวิจัย รวมทั้งเผยแพร่และให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และสร้างเครือข่ายภาคีแห่งการเรียนรู้
3. จัดบริการวิชาการ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาบุคลากรตอบสนองภารกิจวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อส่งต่อมืออาชีพสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง
4. ภูมิทัศน์และบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอนการฝึกปฏิบัติเสริมสร้างและสร้างไว้ซึ่งคุณค่าอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความเป็นไทยสืบไป
5. บุคลากรมีสรณะทำงานสูงตามพันธกิจของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ หน่วยงานคุณภาพมีระบบบริหารที่เป็นมาตรฐานและมีธรรมาภิบาลรวมทั้งเป็นศูนย์กลางวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวและบริการในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

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	=	รับผิดชอบตนเองและสังคม
T	=	Technological	=	รู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างสรรค์

1.7 อัตลักษณ์(Identity)

3

“ความเป็นมืออาชีพด้านการท่องเที่ยวและบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง”

เป้าประสงค์ (Targets Purpose)

1. ผลิตบ้นดที่ที่มีความรู้และความเข้าใจในหลักการ แนวคิดทางธุรกิจการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติตลอดจนทักษะความสามารถหรือสมรรถนะสูง (Competency) ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะความต้องกาการของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ วุฒิภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. พัฒนาคณาจารย์และทักษะของผู้เรียน ในภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยใช้เหตุผลและพัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม
4. ให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการศึกษาท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยรวมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณชน
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันทั้งในประเทศต่างประเทเพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็สากล โดยจัดเป็นองค์การภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน
7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือสหกิจศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาและการมีงานทำในอนาคต
8. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความ เป็นไทย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสอดแทรกกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริการงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกปีการศึกษา

1.8 ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategic Issues)

3

1. การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากลด้านการศึกษาและอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง
2. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการศึกษาและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ ภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. การพัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียน ในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสร้างความรู้ความเข้าใจโดยใช้เหตุผลและผล พัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม
4. การให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการศึกษาและอุตสาหกรรมบริการ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยรวมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการศึกษาและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ เพื่อให้สามารถนำไปสืบค้นและต่อยอดในการเรียนรู้หรือเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอื่นๆ
6. การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันและต่างประเทศ เพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้ เป็นสากล โดยจัดตั้งเป็นองค์กรภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐรัฐและเอกชน
7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการศึกษาและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) การจัดส่งนักศึกษาแก่นักศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภารกิจจริงและการดำเนินงานทำในอนาคต
8. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ทัศนคติปลุกจิตวิญญาณในรายวิชาต่างๆ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกปีการศึกษา

1.9 นโยบายด้านบริหารงานบุคคล

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความพึงพอใจและสวัสดิการที่ดีอื่นจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
5. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ตรงอยู่
6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยสามารถวัดได้จากความเร็วในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน ความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
7. สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ
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 หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม
8. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง ภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนครพนม
9. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม

1.11 ระบบการสรรหา

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

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการโอนย้าย

1.12 ระบบค่าตอบแทน

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง
- เงินค่าจ้าง
- ค่าตอบแทนล่วงเวลา

1.13 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

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

1.14 ระบบการประเมิน

- ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้
 1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประเภทวิชาการ
 2. แบบประเมินพนักงานตามสัญญา ตำแหน่ง อาจารย์

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

1.16 ระบบการพัฒนา

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

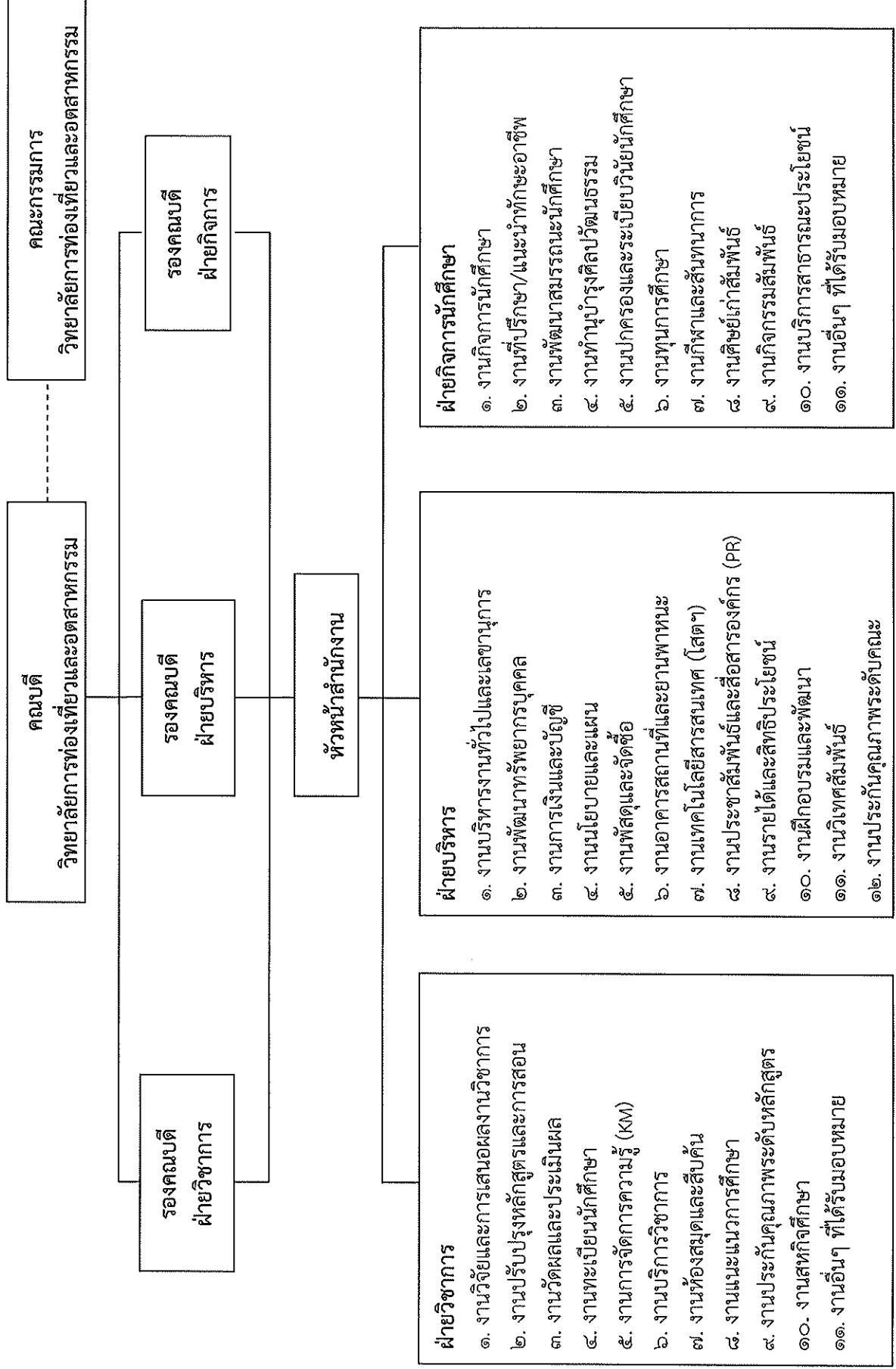
1.17 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารบุคลากร

1. เพื่อให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผ่านระบบการบริหารบุคลากรของวิทยาลัยฯ
3. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

1.18 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารบุคลากร

1. มีการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง
2. มีการจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
3. อัตราส่วนของอัตรากำลังมีความเหมาะสม เพียงพอ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

โครงสร้างวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม



1.17 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2564)

ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ 2564

ประเภท	จำนวน(คน)					รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามสัญญา	
		งบประมาณ	รายได้			
ประเภทผู้บริหาร	0	1	0	0	0	1
ประเภทวิชาการ	0	16	0	0	0	16
รวม	0	17	0	0	0	17

ตารางที่ 2 จำนวน วุฒิการศึกษาบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	คุณวุฒิการศึกษา				รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ประเภทผู้บริหาร	0	0	1	0	1
ประเภทวิชาการ	0	0	11	5	16
รวม	0	0	12	5	17

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ			
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
ประเภทวิชาการ *	17	0	0	0

หมายเหตุ * ไม่นับรวมข้าราชการตำแหน่งครู คศ.

ตารางที่ 4 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ

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

1.18 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรปี 2563-2566
 ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ปี 2563-2566

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

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ประเด็นวิเคราะห์	สายผู้บริหาร	สายวิชาการ
จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม 2. มีประสบการณ์ทั้งด้านการบริหาร และการสอน 3. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรอยู่ในวัยทำงาน 2. มีความกระตือรือร้น
จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การอบรมหลักสูตรผู้บริหารมีน้อย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการไม่ไปตามเกณฑ์ สกอ.และสมศ. 2. ทุนสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ รวมถึงการนำเสนอผลงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร (ต่อ)

ประเด็นวิเคราะห์	สายผู้บริหาร	สายวิชาการ
โอกาส	1. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ 2. มีโอกาสเลือกหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหาร	1. มีทุนจาก สกอ. และแหล่งทุนอื่นเพื่อสนับสนุน การศึกษาต่อ 2. มีพื้นที่และเวทียางวิชาการที่หลากหลายให้แสดง ผลงาน 3. ได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายทางการศึกษา 4. เป็นประตูสู่นโยบายกลุ่มน้ำใจในแลกเปลี่ยน บุคลากร
ภาวะคุกคาม	1. มีข้อจำกัดทางงบประมาณ 2. ทักษะดีของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร	1. รัฐบาล และ สกอ. ไม่สนับสนุนงบประมาณ 2. มีปัจจัยดึงดูดบุคลากรจากมหาวิทยาลัยอื่น

ส่วนที่ 3

กลยุทธ์บริหารบุคลากร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการของกลยุทธ์ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

กลยุทธ์ วิทยาลัยการท่องเที่ยว	กลยุทธ์บริหารบุคลากร
<p>พันธกิจที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 :พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาคณาจารย์ ระบบการเรียนการสอน และการกระจายโอกาสแก่ผู้เรียน</p> <p>พันธกิจที่ 5 กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	<p>1.1 วิเคราะห์ความต้องการการอัตรากำลังเพื่อการบริหารในอนาคต</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>

ส่วนที่ 4 แผนบริหารบุคลากร

ตารางที่ 1 แผนบริหารบุคลากร

การวางแผน ทรัพยากร	กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
การวางแผน ทรัพยากร	ประชุมบุคลากรวิทยาลัยการ ท่องเที่ยว	เพื่อประชุมจัดทำแผนบริหาร อัตรากำลัง	บุคลากรเข้าร่วม ประชุมไม่น้อยกว่า ครึ่งหนึ่งของจำนวน บุคลากรทั้งหมด และ ประชุมจัดทำแผน บริหารอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	บุคลากรเข้าร่วม ประชุมไม่น้อย กว่าครึ่งหนึ่งของ จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	-	-	-	น.ส. นววรรณ ชูประยูร	คนบดี รองคนบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
การบริหาร	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนบริหารบุคลากร	เพื่อประชุมจัดแผนและกำกับ ติดตามการบริหารบุคลากร ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	คณะกรรมการมีการ ประชุมติดตาม แผนการบริหาร บุคลากรอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	บุคลากรเข้าร่วม ประชุมไม่น้อย กว่าครึ่งหนึ่งของ จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	-	-	-	น.ส. นววรรณ ชูประยูร	คนบดี รองคนบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2 แผนบริหารบุคลากร(ต่อ)

การจ้าง รักษา	กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
	วิเคราะห์สัดส่วนอัตรากำลัง ให้มีสัดส่วนที่เพียงพอ เหมาะสมตามเกณฑ์ และ เป้าหมายที่กำหนด	เพื่อบริหารอัตรากำลังให้มี สัดส่วนที่เพียงพอ เหมาะสม ตามเกณฑ์ และเป้าหมายที่ กำหนด	มีอัตรากำลังที่ เพียงพอ เหมาะสม ตามเกณฑ์ และ เป้าหมายที่กำหนด	อาจารย์ที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง	-	-	-	น.ส.นววรรณ 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	ผู้บริหาร อาจารย์	-	-	-	น.ส.นววรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนบริหารบุคลากร วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครพนม ได้กำหนด แนวทางการดำเนินงานติดตามและประเมินผลดังนี้

1. ให้คณะกรรมการบริหารบุคลากรของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครพนม ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2564
2. ให้คณะกรรมการบริหารบุคลากรของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครพนม ดำเนินการประเมินผลตามเป้าหมายตัวบ่งชี้ของแผนงานบริหารบุคลากร โดยให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง และให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและติดตามประเมินผล

