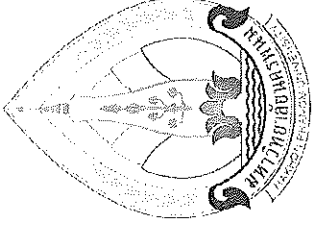


แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยนครพนม

พ.ศ. 2564



แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยนครพนม

พ.ศ. 2564

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะบ่งบอกถึงทิศทาง แนวทางการบริหารงานบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ และมหาวิทยาลัยนครพนม ตามพันธกิจและกรอบแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จของพันธกิจ และเพื่อเป้าหมายที่กำหนด และเพื่อให้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ทำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการปรับแผนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ปรัชญา	1
วิสัยทัศน์	1
พันธกิจ	1
อัตลักษณ์	2
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	4
วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	8
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	8
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564	10
ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร	12
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร	13
ส่วนที่ 3 กลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคลากร	15
ส่วนที่ 4 แผนงานพัฒนาบุคลากร	19
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล	22

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ปรัชญา

“พัฒนาและดำรงตนในสังคมที่หลากหลาย ทำงานอย่างมีอาชีพ ประสบความสำเร็จมีเกียรติและมีประสิทธิภาพ”

1.2 วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์การเรียนรู้ระดับมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง”

1.3 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามมาตรฐานแรงงานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง
2. ให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมพัฒนางานวิจัย รวมทั้งเผยแพร่และให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณชน
4. ประสานความร่วมมือเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศ และกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง
5. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความ เป็นไทยสืบไป
6. บริหารจัดการให้เกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมุ่งเน้นคุณภาพ คุณธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

1.4 ค่านิยมร่วม (Shared Value หรือTsic Model)

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

1.5 อัตลักษณ์(Identity)

“ความเป็นมืออาชีพด้านการท่องเที่ยวและบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง”

เป้าประสงค์ (Targets Purpose)

1. ผลลัพธ์ที่มีความรู้และความเข้าใจในหลักการ แนวคิดทางธุรกิจการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติตลอดจนทักษะความสามารถ หรือสมรรถนะสูง (Competency) ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะความต้องของการของตลาดแรงงานในกลุ่ม ประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ วุฒิ ภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. พัฒนาศักยภาพและทักษะของผู้เรียน ในภาคทฤษฎีควบคู่กับประสบการณ์จริงที่ใช้เหตุผลและพัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม
4. ให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. ส่งเสริมและพัฒนาทางวิจัยรวมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณชน
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันทั้งในและต่างประเทศเพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นสากล โดยจัดเป็นองค์การภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน
7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) ความร่วมมือสหกิจศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการมีปฏิบัติการของนักศึกษาและการมีงานทำในอนาคต
8. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความเป็นไทย โดยเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสอดแทรกกิจกรรม ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกปีการศึกษา

1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategic Issues)

1. การผลิตบัณฑิตที่ดีที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง

2. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ ภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

3. การพัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียน ในการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสร้างความเข้าใจโดยใช้เหตุผลและผล พัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม

4. การให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคผู้นำโขง เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

5. การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยร่วมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถนำไปสืบค้นและต่อยอดในการเรียนรู้หรือเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอื่นๆ

6. การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันทั้งในประเทศเพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นสากล โดยจัดตั้งเป็นองค์กรภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน

7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) การจัดสหกิจศึกษาแก่นักศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติจริงและการมีงานทำในอนาคต

8. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ละครความบันเทิง โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสอดแทรกกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ

9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทุกปีการศึกษา

1.7 นโยบายด้านบริหารงานบุคคล

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

1.8 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

1.9 ระบบการสรรหา

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

- วิธีการสอบแข่งขัน
- วิธีการสอบคัดเลือก
- วิธีการโอนย้าย

1.10 ระบบค่าตอบแทน

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง
- เงินค่าจ้าง
- ค่าตอบแทนล่วงเวลา
- เงินเพิ่มค่าครองชีพ

1.11 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

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

1.12 ระบบการประเมิน

- ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้
 1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป
 2. แบบประเมินพนักงานตามสัญญา ตำแหน่ง อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย คนสวน

พนักงานชั่วคราว

บุคลากรทุกตำแหน่งจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมิน คือ

รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม

รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

1.13 ระบบความก้าวหน้า

สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งผู้บริหาร

1. ผอ.สำนักงานคนบตี

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

1. ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ

วุฒิ ปริญาตรี ปฏิบัติงาน 5 ปี

วุฒิ ปริญาโท ปฏิบัติงาน 4 ปี

1.14 ระบบการพัฒนา

- การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา

- การสอนงาน

- การฝึกในการปฏิบัติงานจริง

1.15 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อช่วยองค์การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เพื่อช่วยค้ำเสริมบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน

4. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์การ

1.16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน

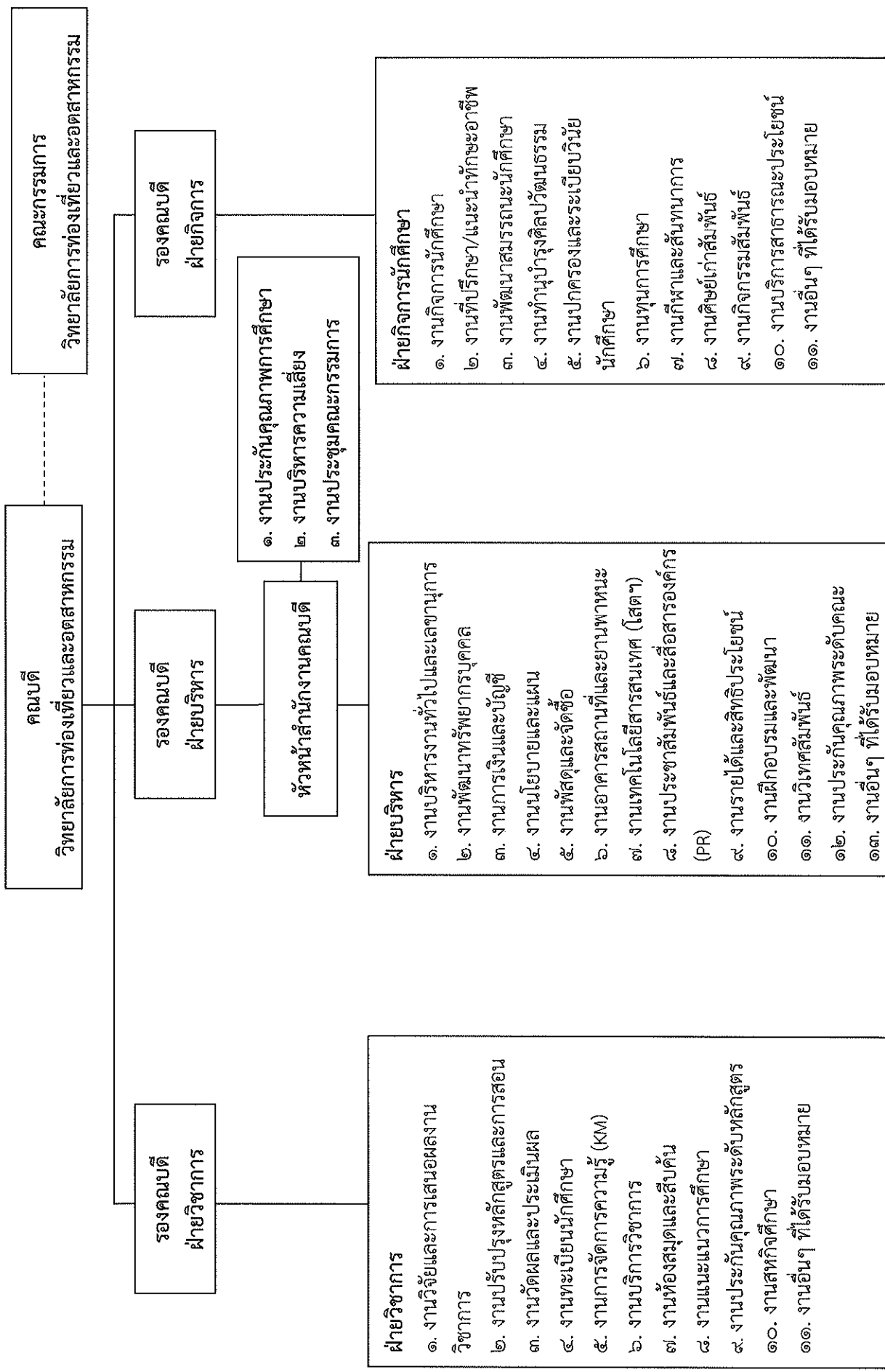
1. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

1.2 ประเภททั่วไป

1.2.1 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน ร้อยละ 50

โครงสร้างการบริหารงาน

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม



วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม

คณะกรรมการ
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม

รองคณบดี
ฝ่ายบริหาร

หัวหน้าสำนักงานคณบดี

งานประกันคุณภาพการศึกษา
งานบริหารความเสี่ยง
งานประชุมคณะกรรมการ

ฝ่ายวิชาการ

- งานวิจัยและการเสนอผลงานวิชาการ
- งานปรับปรุงหลักสูตรและการสอน
- งานวัดผลและประเมินผล
- งานทะเบียนนิสิตศึกษา
- งานการจัดการศึกษาความรู้ (KM)
- งานบริการวิชาการ
- งานห้องสมุดและสืบค้น
- งานแนะแนวการศึกษา
- งานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร
- งานสหกิจศึกษา
- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหาร

- งานบริหารงานทั่วไปและเลขานุการ
- งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- งานการเงินและบัญชี
- งานนโยบายและแผน
- งานพัสดุและจัดซื้อ
- งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอทีฯ)
- งานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร (PR)
- งานรายได้และสิทธิประโยชน์
- งานฝึกอบรมและพัฒนา
- งานวิเทศสัมพันธ์
- งานประกันคุณภาพระดับคณะ
- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายศึกษานิเทศศาสตร์

- งานกิจกรรมนักศึกษา
- งานที่ปรึกษา/แนะนำทักษะอาชีพ
- งานพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา
- งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- งานปกครองและระเบียบวินัยนักศึกษา
- งานทุนการศึกษา
- งานกีฬาและสุนันทนาการ
- งานศิษย์เก่าสัมพันธ์
- งานกิจกรรมสัมพันธ์
- งานบริการสาธารณะประโยชน์
- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

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

ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตราค่าจ้างบุคลากร ปีงบประมาณ 2564

ประเภท	จำนวน(คน)					รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	
		งบประมาณ	รายได้			
ประเภททั่วไป	0	9	0	0	0	3
รวม	0	9	0	0	0	3

ตารางที่ 2 จำนวน วิชาการศึกษาบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	คุณวุฒิการศึกษา				รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ประเภททั่วไป (พนักงานมหาวิทยาลัย)	0	6	3	0	9
ประเภททั่วไป (พนักงานตามสัญญา)	0	3	0	0	3
รวม	0	9	3	0	12

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

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

หมายเหตุ *นับเฉพาะข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

1.18 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรปี 2563-2566
 ตารางที่ 6 ข้อมูลอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ปี 2563-2566

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร			
	2563	2564	2565	2566
ประเภททั่วไป (พนักงานมหาวิทยาลัย)	0	0	0	0
ประเภททั่วไป (พนักงานตามสัญญา)	0	0	0	0
รวม	0	0	0	0

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ประเด็นวิเคราะห์	สายสนับสนุน
จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานในหน้าที่อย่างเพียงพอ บุคลากรแต่ละคนมีความชำนาญในหน้าที่ที่ดีมีประสิทธิภาพ
จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์การทำงาน / ขาดความชำนาญงาน มีทิศทางการทำงานไม่ชัดเจน เนื่องจากมีการเปลี่ยนภาระงานบ่อย จึงทำให้ขาดทักษะในการทำงาน บุคลากรขาดความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ขาดความเข้าใจในความก้าวหน้าของสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร (ต่อ)

ประเด็นวิเคราะห์	สายสนับสนุน
โอกาส	1. บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองตามสายงาน 2. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่อายุน้อย ซึ่งสามารถพัฒนางานในสายสนับสนุนได้มาก เป็นเวลานาน และสามารถส่งเสริมขวัญกำลังใจ 3. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่
ภาวะคุกคาม	1. สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ เช่น เรื่องสวัสดิการ ที่พัก ยานพาหนะ ไม่เพียงพอ

ส่วนที่ 3

กลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความต้องการของกลยุทธ์วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

กลยุทธ์ วิทยาลัยการท่องเที่ยว	กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร
<p>พันธกิจที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 :พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาคุณภาพจากระดับปริญญาตรี และ การกระจายโอกาสแก่ผู้เรียน</p> <p>พันธกิจที่ 5 กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาการบริการชุมชนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	<p>1.1 พัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาวิทยาลัย</p> <p>1.2 สร้างความร่วมมือกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>1.3 พัฒนากิจกรรมวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>

ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 9 โครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
1.	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับ และทุกระดับ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ตามสายงาน</p> <p>2. บุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับปรุง และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน</p>	<p>เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการฝึกอบรมจำนวน 12 คนเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีความพึงพอใจหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก</p>	เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการทองแต้ยวฯ	10,000	-	ต.ค.63 - มิ.ย.64	<p>น.ส.นาวรรณ ชูประยูร</p>	<p>คนบตี</p> <p>รองคณบดีฝ่ายบริหาร</p> <p>งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

ส่วนที่ 6

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ได้กำหนด แนวทางการดำเนินการติดตามและประเมินผลดังนี้

1. ให้คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2564
2. ให้คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ดำเนินการประเมินผลตามเป้าหมายตัวบ่งชี้ของแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง และให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและติดตามประเมินผล

