



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยนครพนม

ประจำปีงบประมาณ 2565



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ  
มหาวิทยาลัยนครพนม  
ประจำปีงบประมาณ 2565

## คำนำ

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2565 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะบ่งบอกถึงทิศทาง แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2565 ของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ และมหาวิทยาลัยนครพนม ตามพันธกิจและกรอบแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จของพันธกิจ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนมีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการปรับแผนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ  
มหาวิทยาลัยนครพนม

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ปรัชญา	1
วิสัยทัศน์	1
พันธกิจ	1
อัตลักษณ์	2
นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร	4
วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	8
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	8
โครงสร้างการบริหารงาน	9
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565	10
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร	12
ส่วนที่ 3 กลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคลากร	14
ส่วนที่ 4 แผนงานบริหารบุคลากร	15
ส่วนที่ 5 แผนงานพัฒนาบุคลากร	17
แผนพัฒนาบุคลากรในการขอปรับวุฒิการศึกษา	33

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
แผนพัฒนาบุคลากรในการขอลาศึกษาต่อ	34
แผนพัฒนาบุคลากรในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	35
แผนพัฒนาบุคลากรในการขอรับบุคลากรเพิ่ม	37
ส่วนที่ 6 การติดตามและประเมินผล	38

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 ปรัชญา

“พัฒนาและดำรงตนในสังคมที่หลากหลาย ทำงานอย่างมืออาชีพ ประสานความร่วมมือองค์กรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ”

## 1.2 วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์การเรียนรู้ระดับมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

## 1.3 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามมาตรฐานแรงงานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะ

ความต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

2. ให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมพัฒนางานวิจัย รวมทั้งเผยแพร่และให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ
4. ประสานความร่วมมือเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศ และกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
5. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความเป็นไทยสืบไป
6. บริหารจัดการให้เกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมุ่งเน้นคุณภาพ คุณธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

## 1.4 ค่านิยมร่วม (Shared Value หรือTsic Model)

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

## 1.5 อัตลักษณ์(Identity)

“ความเป็นมืออาชีพด้านการท่องเที่ยวและบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

### เป้าประสงค์ (Targets Purpose)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และความเข้าใจในหลักการ 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) ความร่วมมือสหกิจศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาและการปฏิบัติงานทำในอนาคต
8. ส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและความเป็นไทย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและสอดแทรกกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อกำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกปีการศึกษา

## 1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategic Issues)

1. การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
2. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร ความรับผิดชอบวุฒิภาวะทางอารมณ์ จิตบริการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. การพัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียน ในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสร้างความเข้าใจโดยใช้เหตุและผล พัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม
4. การให้บริการวิชาการแก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อให้เกิดการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยรวมทั้งให้บริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการแก่สาธารณะ เพื่อให้สามารถนำไปสืบค้นและต่อยอดในการเรียนรู้หรือเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอื่นๆ
6. การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการของคณาจารย์และผู้เรียนระหว่างสถาบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อปรับระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นสากล โดยจัดตั้งเป็นองค์กรภาคีด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน
7. ประสานความร่วมมือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำข้อตกลง (MOU) การจัดสหกิจศึกษาแก่นักศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติจริงและการมีงานทำในอนาคต
8. การส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ความเป็นไทย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและ สอดแทรกกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาต่างๆ
9. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้งการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารหลักสูตรด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นชุดๆ เพื่อ กำกับดูแล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกปีการศึกษา



## 1.7 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

## 1.8 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(อยู่ระหว่างการระงับให้ทุน)
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 ยามรักษาการณ์ คนสวน
 บุคลากรทุกตำแหน่งจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมิน คือ
  - รอบที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม
  - รอบที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

### 1.13 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.สำนักงานคนบดี

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

1. ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

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

### 1.14 ระบบการพัฒนา

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

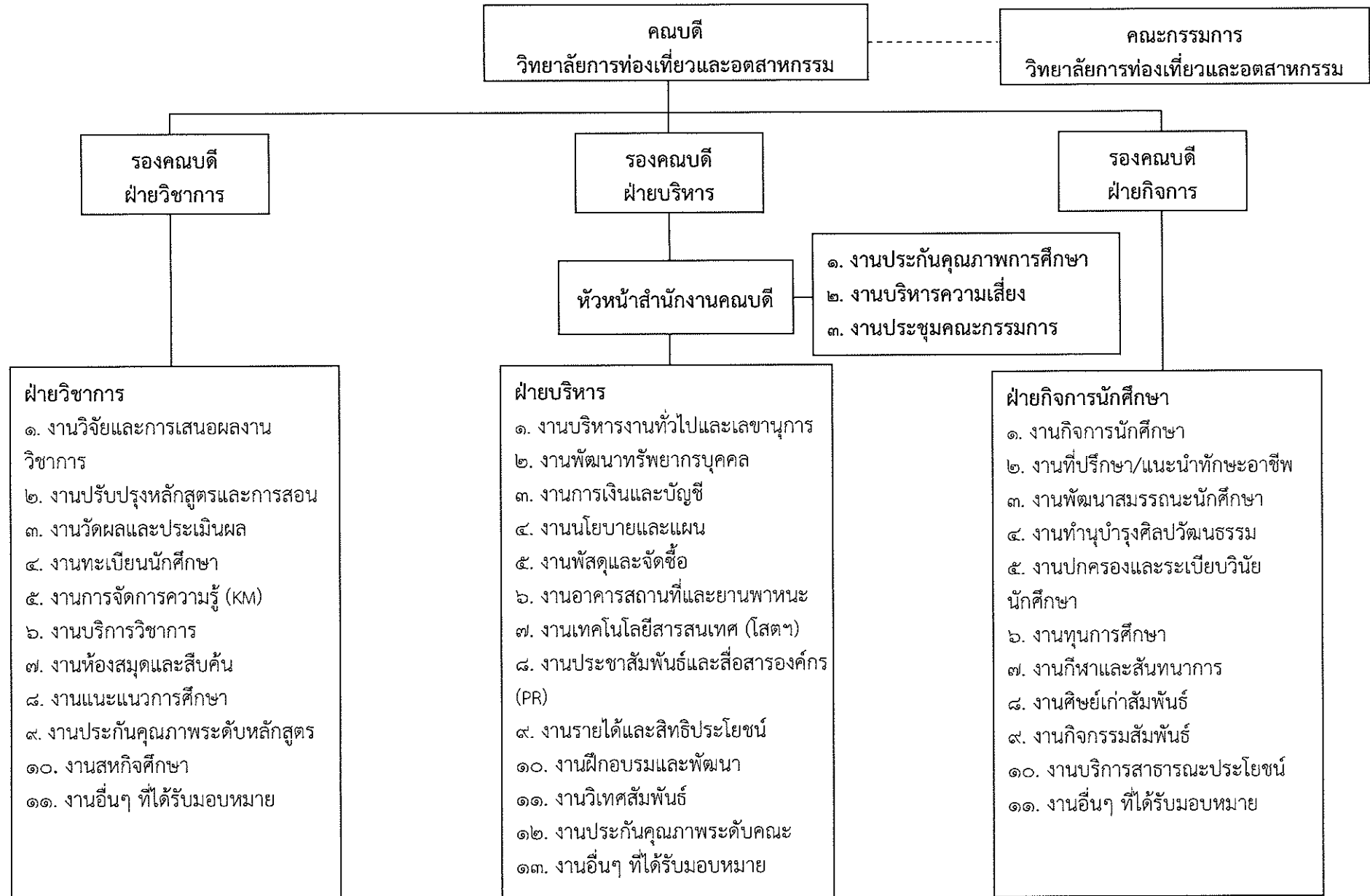
### 1.15 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

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

### 1.16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน

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

โครงสร้างการบริหารงาน  
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม



1.17 ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ก.พ. 2565)

ตารางที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ 2565

ประเภท	จำนวน(คน)						รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานตาม สัญญา	
		งบประมาณ	รายได้				
ประเภทผู้บริหาร	0	1	0	0	0	0	1
ประเภทวิชาการ	0	15	0	0	0	0	15
ประเภททั่วไป(สนับสนุนวิชาการ)	0	8	0	0	0	3	11
ประเภททั่วไป	0	0	0	0	0	6	6
รวม	0	24	0	0	0	9	33

ตารางที่ 2 จำนวน วุฒิการศึกษาบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	คุณวุฒิการศึกษา				รวมทั้งสิ้น
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ประเภทผู้บริหาร	0	0	0	1	1
ประเภทวิชาการ	0	0	12	3	15
ประเภททั่วไป(สนับสนุนวิชาการ)	0	9	2	0	11
ประเภททั่วไป	6	0	0	0	6
รวม	6	9	14	4	33

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	8	0	0	0	0	0	8

หมายเหตุ \*นับเฉพาะข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ

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



## ส่วนที่ 2

### การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส และภาวะคุกคามด้านบุคลากร

ตารางที่ 6 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 มาใช้ในการสอนอันเป็นประโยชน์ต่อการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่นักศึกษาให้มีความรู้ที่กว้างขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรได้รับการพัฒนางานในหน้าที่อย่างเพียงพอ</li> <li>2. บุคลากรแต่ละคนมีความชำนาญงานในหน้าที่ที่ดีมีประสิทธิภาพ</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. และ สมศ.</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)

ประเด็นวิเคราะห์	สายผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ</li> <li>2.มีโอกาเลือกหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหาร</li> <li>3.สร้างการส่งเสริมพัฒนาทักษะวิชาชีพ</li> <li>4.มีโอกาได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก</li> <li>5.มีโอกาในการประสานความร่วมมือเพื่อตอบแทนและรับผิดชอบต่อสังคม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีทุนจาก สกอ. และแหล่งทุนอื่นเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อ</li> <li>2. มีพื้นที่และเวทีทางวิชาการที่หลากหลายให้แสดงผลงาน</li> <li>3. ได้รับการสนุนจากเครือข่ายทางการศึกษา</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.ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร</li> <li>3.เสถียรภาพการบริหารของมหาวิทยาลัย</li> <li>4.โรคระบาด</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 : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	<p>1.1 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อการบริหารในขนาด</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

กระบวนการ		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.นวรรณ 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.นวรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่าย บริหาร งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 8 แผนบริหารงานบุคลากร(ต่อ)

กระบวนการ		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
การอ้าง 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. 65	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 คณาจารย์และ เจ้าหน้าที่	-	-	-	น.ส.นววรรณ 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.	โครงการ พัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยจัดให้มี กลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ด้านวิชาการ เชิงวิชาชีพ 2. บุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับปรุง และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน 3. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ การฝึกอบรมจำนวน 13 คน เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 มีความพึงพอใจหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับ มาก	อาจารย์ วิทยาลัยการ ท่องเที่ยว	-	5,000	ต.ค.64 - ส.ค.65	น.ส.นวรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล

ตารางที่ 9 โครงการ/กิจกรรมแผนงานการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
2.	โครงการ พัฒนาศักยภาพในการพัฒนางานประจำไปสู่การวิจัย (R2R)หรือการวิจัยสถาบัน ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายของการจัดการความรู้ ระหว่างหน่วยงานภายในเพื่อแบ่งปันกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ตามสายงาน 2. บุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับปรุง และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการฝึกอบรมจำนวน 13 คน เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีความพึงพอใจหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก	เจ้าหน้าที่วิทยาลัยการทองเที่ยวฯ	-	-	ต.ค.64 - ส.ค.65	น.ส.นวรรณชูประยูร	คณบดีรองคณบดีฝ่ายบริหารงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 9 โครงการ/กิจกรรมแผนงานการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งงบประมาณ		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
					แผ่นดิน	รายได้			
3.	โครงการ เชิดชูเกียรติ บุคลากรที่อุทิศตนในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้กับ มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพุดิตินเหมาะสม ดี งามสมควรเป็นตัวอย่างแก่ บุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริม และประกาศเกียรติคุณ และมีการคัดเลือกผลงาน ดีเด่นของมหาวิทยาลัยเป็น ประจำปี กิจกรรม อบรมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณใน วิชาชีพ	1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล 3. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคี	มีบุคลากรเข้าร่วม โครงการฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	บุคลากร วิทยาลัยการ ท่องเที่ยวฯ	-	-	ต.ค.64 - ส.ค.65	น.ส.นววรรณ ชูประยูร	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล



รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ พิเศษ				
		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 และวิทยาศาสตร์ความงาม และสุขภาพซึ่งเป็นสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท	เนื่องจากทางบ้านมีธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการทำเบเกอรี่ ทำให้เกิดความคุ้นเคย และชื่นชอบในการทำเบเกอรี่ ประกอบกับเคยมีประสบการณ์ฝึกงานในแผนกเบเกอรี่ ในโรงแรม 5 ระดับ 5 ดาว จึงทำให้มีความเชี่ยวชาญด้านนี้	เป็นรายวิชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำการเรียนการสอน จึงทำให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การอบรม คอร์สระยะสั้นเกี่ยวกับการผสมเครื่องดื่ม	จบปริญญาเอกในสาขาวิชา Hospitality management และมีการจัดทำวิทยานิพนธ์ ในด้านอุตสาหกรรมบริการ พฤติกรรมผู้บริโภค และกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค รวมถึงมีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการและที่ประชุมวิชาการนานาชาติ	เนื่องจากมีความสนใจเกี่ยวกับการแต่งหน้า และการพัฒนาบุคลิกภาพ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานและการถ่ายทอดแก่นักศึกษาได้

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/พิเศษ				
		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.กันตภพ บัวทอง	เป็นนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญของประเทศไทยด้าน MICE and Event	เป็นนักวิชาการด้านการจัดงานอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและการรับรู้ให้เกิดเป็นมาตรฐานด้านการจัดงานของประเทศไทย	เป็นผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยงานวิจัยในระดับปริญญาโทได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่นระดับชาติ และปริญญาเอกมีงานวิจัยกว่า 10 เรื่อง และได้รับรางวัล Outstanding research awards หรืองานวิจัยที่มีความโดดเด่นระดับนานาชาติ	งานวิจัยการตลาดและกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมไมซ์ และเป็นผู้จัดการฝ่ายขาย โรงแรมในเครือดุสิตธานี และผู้อำนวยการศูนย์ประชุม มหาวิทยาลัยขอนแก่น	มีการลงพื้นที่ และทำให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้และการท่องเที่ยว รวมไปถึง วิชาการวางแผนการจ้ดนำเที่ยว วิชา มัคคุเทศก์ พฤติกรรมนักท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลิกภาพ การทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะการแก้ปัญหา และสาขาด้านการท่องเที่ยว เพราะเป็นมัคคุเทศก์อิสระมากกว่า 10 ปี และเดินทางมากกว่า 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 ชำขัน มะณี	จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการบัญชี มีประสบการณ์ในการทำงานธนาคาร และมีใบอนุญาตเป็นผู้จัดทำบัญชีการเงิน นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์สอนในรายวิชาหลักการบัญชีมากกว่า 9 ปี	จบการศึกษาปริญญาตรีด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีประสบการณ์ในการทำงานพยาบาล 4 ปี	มีความชื่นชอบในการทำเบเกอรี่ และเป็นอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำขนมอบในระดับปริญญาตรีมากกว่า 9 ปี และมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมวิชาชีพที่เกี่ยวกับการทำเบเกอรี่อยู่เสมอ	มีความชื่นชอบในการทำอาหารคาวหวานทั้งอาหารไทยและอาหารนานาชาติ มีประสบการณ์สอนในรายวิชาปฏิบัติการอาหารไทยและอาหารนานาชาติ 10 ปี มีประสบการณ์ทำงานด้านอาหารในต่างประเทศ ทั้งประเทศอิตาลี 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.ปริตารี ศิริรัตน์	<p>เหตุผล</p> <p>1) เป็นอาจารย์ผู้สอนรายวิชาหลักการตลาดเพื่อการท่องเที่ยวและโรงแรมตั้งแต่ปี พ.ศ 2552 ถึง ปัจจุบัน</p> <p>2) จบการศึกษาปริญญาโท master of marketing management</p> <p>3) พัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการเข้าร่วมโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวกับการตลาดการท่องเที่ยว เช่น บริการวิชาการบ้านคืบพวง โครงการออมสินยูวพัฒน์รักษถิ่น</p> <p>4) มีผลงานวิจัยด้านการสื่อสารการตลาด และอยู่ระหว่าง</p>	<p>เนื่องจาก</p> <p>1) มีประสบการณ์ทำงานระดับ management ใน รีสอร์ทระดับ 4 ดาว กว่า 8 ปี ดังนั้นจึงมีความรู้ จิตวิทยาและความเข้าใจในระบบการทำงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการฝึกพนักงานระดับปฏิบัติการให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้แรงกดดันจากลูกค้าที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการที่หลากหลาย</p> <p>2) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารธุรกิจที่פקและความสำคัญของฝ่ายห้องพัก (room division) ที่มีต่อรายได้</p>	<p>เนื่องจาก ทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก เรื่อง การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงจิตวิญญาณเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้เป็นการบูรณาการหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และธรรมชาติของพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>เนื่องจาก</p> <p>1) มีประสบการณ์ทำงานโรงแรมและรีสอร์ททกว่า 8 ปี มีความเข้าใจในรูปแบบการทำงานของแผนกแม่บ้าน</p> <p>2) มีประสบการณ์ รับการฝึกในทุกตำแหน่งงานในแผนกแม่บ้านโรงแรมระดับ 4 ดาว</p>	<p>เนื่องจาก มีประสบการณ์ทำงานในโรงแรมและรีสอร์ทที่แขกของโรงแรมกว่า 90% เป็นชาวต่างชาติ สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และสถานการณ์เฉพาะหน้าในการใช้ภาษาอังกฤษได้</p>

		ความเชี่ยวชาญ/ ผลิตผล				
		<p>ผลิตผลงานวิจัยการตลาดสีเขียว</p> <p>5) อยู่ระหว่างการขอทุนวิจัย 2 ทุน คือ การพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อการท่องเที่ยวเมืองรอง นครพนม และการออกแบบเมืองเพื่อรองรับตลาดการท่องเที่ยวผู้สูงอายุเมืองรอง ภาคเหนือตอนบน 1 และ 6) มีประสบการณ์ทำงานโรงแรม รีสอร์ทระดับ 5 ดาว และทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาด และผู้ช่วยผู้จัดการ</p>	<p>ของโรงแรม</p> <p>3) พัฒนาคณะเองอยู่เสมอด้วยการเป็นวิทยากรและเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายห้องพักโรงแรม</p>			

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		ภัตตาคารและงานจัดเลี้ยง	การวางแผนและการจัดการกิจกรรมพิเศษ	การสื่อสารภาษาอังกฤษ	การชงกาแฟ	การท่องเที่ยวชุมชนและการจัดการโฮมสเตย์
5	อ.พิไลวรรณ พูลสวาท	มีประสบการณ์ในการบริหารงานในร้านอาหารของครอบครัว และเคยทำงานร้านอาหารและงานfunctionที่หลากหลายในต่างประเทศ		มีประสบการณ์ในการเรียนภาษาอังกฤษ ทำงาน และใช้ชีวิต ในอเมริกา และออสเตรเลีย	เคยเป็นบาร์ISTAที่ร้านกาแฟในสนามบินที่ออสเตรเลีย และร้านใกล้ Opera House	เป็นหัวหน้างานวิจัยในระดับปริญญาโท
		มีประสบการณ์ในการจัดงานEvent ร่วมกับบริษัทออร์แกนไนซ์ที่หลากหลาย				
		ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การท่องเที่ยวชุมชน	การบริหารจัดการการท่องเที่ยว	กฎหมายการท่องเที่ยวและการโรงแรม	งานแม่บ้าน	การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
6	อ.สุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์	เพราะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน 2 เรื่อง	เพราะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1 เรื่อง	เพราะทำการสอนในรายวิชานี้	เพราะฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านงานโรงแรม เป็นเวลา 4 เดือน	เพราะเป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท และเคยสอนในรายวิชานี้

		ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		Tourism and Hospitality management	Food and Beverage operation and management	Sustainable tourism and Cultural tourism	Smart tourism	Eco-tourism
7	อ.อัจฉริยา ทุมพานิชย์	<p>1) มีประสบการณ์ทำงานในโรงแรมระดับ 5 ดาว คือ The Millennium Hilton Bangkok และ Le Bua State Tower</p> <p>2) มีประสบการณ์สอนในรายวิชา หลักการจัดการโรงแรม, การจัดการฝ่ายห้องพัก, การจัดงานเทศกาลและงานมหกรรม, การออกบัตรโดยสารและการจองบัตรโดยสาร</p> <p>3) ศึกษาปริญญาเอก สาขา Tourism and Hospitality Management</p>	<p>1) มีประสบการณ์สอนในรายวิชา ปฏิบัติการอาหารและเครื่องดื่ม และการวางแผนและควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม</p> <p>2) มีประสบการณ์ฝึกงานในแผนก Food and Beverage ในโรงแรมระดับ 5 ดาว คือ The Peninsula Bangkok Hotel</p> <p>3) ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม และการวางแผนและควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม</p>	<p>1) ทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกเกี่ยวกับการท่องเที่ยวยั่งยืน โดยเป็นการศึกษาในบริบทของการเป็น Cultural tourism destination ที่เกี่ยวข้องกับ Stakeholders</p> <p>2) มีประสบการณ์ทำงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดนครพนม</p>	<p>1) เคยได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานวิจัยแห่งชาติ (วช.) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดนครพนม และได้นำเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ</p> <p>2) มีประสบการณ์สอนในรายวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต</p>	<p>1) ทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโทเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในบริบทของอุทยานแห่งชาติในประเทศไทย</p> <p>2) มีประสบการณ์สอนในรายวิชา การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ</p>

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ ผลงาน				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		มีคุณวุฒิและธุรกิจการ ท่องเที่ยว	การออกบัตรโดยสารสายการบิน			
1	อ.จิราภรณ์ พรหมเทพ	เหตุผลเนื่องจากสอนใน รายวิชาดังกล่าวมา พอสมควรจึงทำให้ต้อง ศึกษาข้อมูลเหล่านี้เสมอ อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ เคยผ่านการทำงานจาก บริษัทนำเที่ยวมาระยะเวลา เกือบ 5 ปี และมีใบอนุญาต การเป็นมัคคุเทศก์ เลขที่51- 03684 และบัตรผู้นำเที่ยว เลขที่ 54.0059/2560	เหตุผลเนื่องจากสอนในรายวิชา ดังกล่าวมาพอสมควรจึงทำให้ต้อง ศึกษาข้อมูลเหล่านี้เสมออย่าง ต่อเนื่อง ประกอบกับเคยผ่านการ ทำงานจากบริษัทนำเที่ยวมา ระยะเวลาเกือบ 5 ปี และผ่านการ อบรมและทดสอบจากบริษัท ไทย- อะมาดิอุส เซาท์อีสต์เอเชีย จำกัด			



รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	การวางแผนการท่องเที่ยว	การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	community based tourism	นิเวศวัฒนธรรม
2	อ.ดร.พรหมภัสสร ขุนบุญญทิพย์	มีงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติรองรับ และจบปริญญาเอกด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	มีงานวิจัยและงานตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการท่องเที่ยวมากกว่า 5 เรื่องใน 5 ปี	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาเอกที่มีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	มีงานวิจัยและงานตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการท่องเที่ยวมากกว่า 5 เรื่องใน 5 ปี	วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เกี่ยวข้องกับหัวข้อนิเวศวัฒนธรรม
		ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การท่องเที่ยวโดยชุมชน.	อุตสาหกรรมไมซ์	อุตสาหกรรมการบิน	การท่องเที่ยวเชิงอาหาร	
3	อ.ดุษฎี ช่วยสุข	เพราะผ่านการอบรมของ อพท. และมีความสนใจในหัวข้อนี้	เพราะทำวิทยานิพนธ์ และมีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ประกอบกับมีความสนใจในด้านนี้	เพราะสนใจในด้านนี้	เพราะสนใจในด้านนี้	

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		ภาษาเวียดนาม	เกี่ยวกับประเทศเวียดนาม			
4	อ.สุริยันต์ สุรเกรียงไกร	จบ ป.โท จากประเทศ เวียดนาม	เรียนที่เวียดนามสามปี			
		ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การจัดฝึกรอบรมมัคคุเทศก์	ประวัติศาสตร์ไทยและ ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น	ประวัติศาสตร์ศิลปะ	การเดินทางป่า Trekking Tour	การบริการอาหารและ เครื่องดื่ม
5	อ.อดิเทพ จันทร์แดง	โดยมีประสบการณ์จัด ฝึกรอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป ภาษาต่างประเทศ และ มัคคุเทศก์เฉพาะ ภาษาต่างประเทศ	ร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ อุทยานประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยา จัดโดยศูนย์ มานุษยวิทยา สิริธรธา และ การศึกษาประวัติศาสตร์อุทยาน ประวัติศาสตร์ศรีเทพ และนำ นักศึกษาออกฝึกภาคสนาม ณ อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย- ศรีสัชนาลัย-พนมรุ้ง-พิมาย- ศรีขรภูมิ-ปราสาทนครวัด- ปราสาทพนม-ปราสาทบายน ฯลฯ	เป็นการศึกษาความรู้ เพิ่มเติม ในการนำเที่ยว การ บรรยายและนำชมใน สถานที่ท่องเที่ยว และ อิทธิพลของศิลปะที่มีต่อ พื้นที่ข้างเคียงทั้งในอดีตและ ปัจจุบัน	มีประสบการณ์นำเที่ยวแบบ เดินป่าที่จังหวัดเชียงราย	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 จัดขึ้นบ่อยครั้งตามแต่โอกาสเอื้ออำนวย และการควบคุมการออกภาคสนามของนักศึกษาที่ผ่านมา จึงเป็นเหตุให้มีความสนใจต่อประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ส่งผลให้ค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิเรื่อยมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน	เนื่องจากสังคมและมรดกทางภูมิปัญญาไทยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างมีนัยยะสำคัญในหลากหลายมิติ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางความคิด และเสถียรภาพทางการเมืองการปกครอง ที่สะท้อนออกมาในรูปแบบต่างๆ ประกอบกับได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานรัฐ เอกชน จัดขึ้นตามแต่โอกาสและสถานการณ์เอื้ออำนวย และการควบคุมการออกภาคสนามของนักศึกษาที่ผ่านมา ได้พบเห็นสังคมและมรดกทางภูมิปัญญาไทยของแต่ละพื้นที่ที่มีความต่างตามบริบทพื้นที่ จึงเป็นเหตุให้มีความสนใจต่อสังคมและ	เนื่องจากการศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม ทำให้ได้พบเจอกับพฤติกรรมของบุคคลมากมาย โดยเฉพาะพฤติกรรมนักท่องเที่ยวในสถานที่ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม ที่สำคัญทางการท่องเที่ยว ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างมีนัยยะ และมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับการควบคุมการออกภาคสนามของนักศึกษาที่ผ่านมา ทำให้ได้พบพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย จึงเป็นเหตุให้			

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
			มรดกทางภูมิปัญญาไทย ส่งผลให้ค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิเรื่อยมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน	มีความสนใจต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ส่งผลให้ค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิในเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเรื่อยมา		
ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
7	อ.สุภัทรา เขียวศรี	การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	ธุรกิจจัตนำเที่ยวและมัคคุเทศก์	การพัฒนาโฮมสเตย์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว	การจัดงานประชุม สัมมนา เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว	เทคโนโลยีสารสนเทศการโรงแรมและการท่องเที่ยว
		เนื่องจากมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประเภท รูปแบบการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน รวมไปถึงทรัพยากรทั้งทางธรรมชาติและวัฒนธรรมทั้งในประเทศและภูมิภาคใกล้เคียง และการให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกที่ดีและการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	เนื่องจากมีความสนใจในกระบวนการจัดตั้ง การดำเนินงานธุรกิจนำเที่ยว เข้าใจและให้ความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจ การคิด กำหนดต้นทุน การปฏิบัติจัตรายการนำเที่ยว การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า บทบาทหน้าที่ของการเป็นมัคคุเทศก์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	เนื่องจากมีความสนใจและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวแบบโฮมสเตย์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดการจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	เนื่องจากมีความสนใจและศึกษาทั้งรูปแบบ ประเภท ของการจัดงาน ขั้นตอน กระบวนการทำงาน การวางแผน งบประมาณ การประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	เนื่องจากมีความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้

รายงานสรุปความเชี่ยวชาญของคณาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ความเชี่ยวชาญ/ เหตุผล				
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
		การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	การท่องเที่ยวโดยชุมชน	อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการโรงแรม	การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	
8	อ.กนกพร รอดเขียน	เป็นผู้จัดทำโครงการฝึกปฏิบัติหน้าเที่ยวจริงตามเส้นทางที่กำหนด โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ให้เป็นไปตามกำหนดของสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการที่พัก/โฮมสเตย์ และท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อเข้าสู่มาตรฐาน	ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการที่พัก/โฮมสเตย์ และท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน	เคยศึกษา ณ ประเทศมาเลเซียและมีประสบการณ์เดินทางศึกษาวัฒนธรรมการท่องเที่ยวภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	

แผนพัฒนาบุคลากรในการขอปรับวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ 2565

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	จำนวนบุคลากรที่ขอปรับวุฒิการศึกษา			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1. อาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	0	0	0	0
2. อาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร	0	0	1	1
3. บุคลากรสายสนับสนุน	0	0	0	0

หมายเหตุ

- อาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 1 ราย คือ อาจารย์อัชญริยา ทุมพานิชย์

## แผนพัฒนาบุคลากรในการขอลาศึกษาต่อ ปีงบประมาณ 2565

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	จำนวนบุคลากรที่ขอลาศึกษาต่อ			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1. อาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	0	0	0	0
2. อาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร	0	0	0	0
3. บุคลากรสายสนับสนุน	0	0	0	0

หมายเหตุ

## แผนพัฒนาบุคลากรในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปีงบประมาณ 2565

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม บริการ	เริ่มปฏิบัติงานวันที่	อายุงาน	จำนวนที่ขอตำแหน่ง			
			ปี 2565			
			แต่งตั้งใหม่			รวม
			ผศ	รศ	ศ	
<b>1.สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ</b>						
1.1 นางสาวพรหมภัสสร ชุณหบุญญทิพย์	2มิ.ย.2551	12 ปี 9 เดือน	1	-	-	1
1.2 นายอดิเทพ จันทรแดง	3พ.ย.2551	12 ปี 4 เดือน	1	-	-	1
1.3 นางสาวพรพรรณ พุทธเสน	3พ.ย.2551	12 ปี 4 เดือน	-	-	-	-
1.4 นางสาวกนกพร รอดเขียน	1ส.ค.2554	10 ปี 7 เดือน	-	-	-	-
1.5 นางสาวจิราภรณ์ พรหมเทพ	1มี.ค.2555	9 ปี 0 เดือน	1	-	-	1
1.6 นายปิยะพงษ์ นาไชย	2ธ.ค.2556	7 ปี 3 เดือน	อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ			
1.7 นางสาวดุขฎิ ช่วยสุข	3ส.ค.2558	5 ปี 7 เดือน	1	-	-	1
1.8 นายสุริยันต์ สุรเกรียงไกร	1พ.ย.2560	3 ปี 4 เดือน	-	-	-	-
1.9 นางสุภัทรา เขียนศรี	5ม.ค.2561	3 ปี 2 เดือน	-	-	-	-
1.10 นายธาวิช ถนอมจิตต์	5มี.ค.2563	1 ปี 1 เดือน	-	-	-	-
<b>รวม</b>			<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>



วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม บริการ	เริ่มปฏิบัติงานวันที่	อายุงาน	จำนวนที่ขอตำแหน่ง			
			ปี 2565			
			แต่งตั้งใหม่			รวม
			ผศ	รศ	ศ	
<b>2.สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร</b>						
2.1 นางสาวสุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์	1ส.ค.2551	13 ปี 6 เดือน	1	-	-	1
2.2 นางสาวปรีดารี ศิริรัตน์	15มิ.ย.2552	12 ปี 8 เดือน	1	-	-	1
2.3 นายบุญธรรม ชำขันมะณี	1ค.ค.2552	12 ปี 4 เดือน	1	-	-	1
2.4 นายกันตภพ บัวทอง	2เม.ย.2555	9 ปี 10 เดือน	1	-	-	1
2.5 นางศรูกา วิสิฐนรภัทร	1ก.พ.2556	9 ปี 0 เดือน	-	-	-	-
2.6 นางสาวอัจฉริยา ทุมพานิชย์	1ค.ค.2552	12 ปี 4 เดือน	-	-	-	-
2.7 นางสาวพิไลวรรณ พูลสวาท	27ก.ย.2560	4 ปี 4 เดือน	-	-	-	-
รวม			4	-	-	4
รวมทั้งสองสาขาวิชา			8	-	-	8

## แผนพัฒนาบุคลากรในการขอรับบุคลากรเพิ่ม ปีงบประมาณ 2565

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	จำนวนบุคลากรที่ขอรับบุคลากรเพิ่ม			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1. อาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	0	0	0	0
2. อาจารย์สาขาวิชาการโรงแรมและภัตตาคาร	0	0	0	0
3. บุคลากรสายสนับสนุน	0	0	0	0

หมายเหตุ

## ส่วนที่ 6

### การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ได้กำหนด แนวทางการดำเนินการติดตามและประเมินผลดังนี้

1. ให้คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2565
2. ให้คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ดำเนินการประเมินผลตามเป้าหมายตัวบ่งชี้ของแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง และให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและติดตามประเมินผล

