



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2568
คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนี้ยึดตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเน้นแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) การประเมินสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ตามทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย และแผนพัฒนาคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการพัฒนาของคณะฯ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมฉบับนี้ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางของการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลพื้นฐาน ปรัชญา พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตัวชี้วัด เป้าหมายการพัฒนา โครงการ/กิจกรรม งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีความคาดหวังในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ประจำปีงบประมาณ 2568 ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือสำหรับการบูรณาการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของคณะฯ และการพัฒนาคุณภาพงานในด้านต่าง ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการพัฒนาคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะเพื่อความเป็นเลิศ ทุกยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของคณะฯ และมหาวิทยาลัย และตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มกราคม 2568

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	
ปรัชญา	2
วิสัยทัศน์	2
พันธกิจ	3
การจำแนกประเภทของบุคลากร	4
จำนวนบุคลากร	5
บทที่ 3 การวิเคราะห์ศักยภาพคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	
การวิเคราะห์ศักยภาพคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	6
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์และแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ยุทธศาสตร์	15
โครงการและการพัฒนาบุคลากร	27
แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลประเภท สายวิชาการ คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	33
แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลประเภท สายปฏิบัติการ คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	36
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผลงาน	
การติดตามและประเมินผลงาน	38

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาบุคลากรคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นภายใต้แผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “คณะชั้นนำด้านวิชาการทางการท่องเที่ยวและการโรงแรมในระดับประเทศและอาเซียน” และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป้าประสงค์ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และแผนพัฒนาบุคลากรนี้ ได้มีการจัดรวบรวมข้อมูลภายในหน่วยงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จากกระบวนการที่เป็นระบบ เช่น การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เริ่มจัดตั้งในนามของ โครงการจัดตั้ง คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2544 มีสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่ที่ ชั้น 4 สำนักงานอธิการบดี อาคารบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เขตพื้นที่ขามเรียง ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2547 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบให้จัดตั้ง คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ปัจจุบันคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีที่ทำการตั้งอยู่ที่ อาคารคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม เขตพื้นที่ในเมือง

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม เปิดรับนิสิตรุ่นแรกในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบหลักสูตรใหม่ จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรนานาชาติ) และในปี พ.ศ. 2550 มีหลักสูตรใหม่ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม (ขอนแก่น) ปี พ.ศ. 2558 และขอนแก่นเปิดใหม่อีกครั้งในปี พ.ศ. 2561)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2565 คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ได้ปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ทันสมัยตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและบริการ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการนานาชาติ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม ซึ่งปัจจุบันคณะมีการดำเนินการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร เปิดหลักสูตรอีก 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาศิลปะการปรุงอาหารและการจัดการบริการด้วยไมตรีจิต และระดับบัณฑิตศึกษา 2 หลักสูตร

ปัจจุบันคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีบุคลากรทั้งสิ้น 63 คน จำแนกเป็น ข้าราชการสาย ก. 1 คน สาย ค. 1 คน พนักงานวิชาการ 30 คน ผู้เชี่ยวชาญ 1 คน พนักงานปฏิบัติการ 11 คน อาจารย์อัตราจ้างจำนวน 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 18 คน ในปีการศึกษา 2567 มีนิสิตระดับปริญญาตรี 2,360 คน และระดับบัณฑิตศึกษา 41 คน

ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรนี้ จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ และยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ดังนี้

ปรัชญา

มุ่งมั่นวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ บูรณาการสู่สังคม

วิสัยทัศน์

คณะชั้นนำด้านวิชาการทางการท่องเที่ยวและการโรงแรมในระดับประเทศและอาเซียน

พันธกิจ

1. การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมให้มีมาตรฐานระดับชาติและในระดับอาเซียน
2. การผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมสู่สังคม
3. การให้บริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมและการพัฒนาศักยภาพแก่ชุมชนและสังคม
4. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนา ภูมิปัญญา ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ในฐานะทุนด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะเพื่อความเป็นเลิศ

ค่านิยมองค์กร (Shared Values)

“GO – HOS”

G = Goal	การบรรลุสู่ความสำเร็จ
O = Our organization	การเป็นองค์กรแห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
H = House of knowledge	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
O = Outstanding Tourism Academy	การเป็นองค์กรชั้นนำทางวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม
S = Service Skills	การเป็นองค์กรที่เน้นทักษะการบริการสู่ความเป็นเลิศ

สมรรถนะหลัก

“THM”

T = Transformation การผลิตบัณฑิตให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

H = Happiness การผลิตบัณฑิตให้มีความสุขในการเรียนรู้และการทำงาน

M = Mindfulness การผลิตบัณฑิตให้มีความตระหนักรู้ และรับผิดชอบต่อสังคม

อัตลักษณ์

นิสิตที่มีความรู้คู่กับจิตสาธารณะ เสียสละ และบริการ

เอกลักษณ์

การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัย
2. การผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน
3. การบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่ภาคอุตสาหกรรม บริการ ชุมชน และสังคม
4. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนา ภูมิปัญญา ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ในฐานะทุนด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะเพื่อความเป็นเลิศ
6. ส่งเสริมภาพลักษณ์ของคณะให้ได้รับการยอมรับด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม
7. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสู่คณะสีเขียว

บทที่ 2

ข้อมูลบุคลากร

การจำแนกประเภทของบุคลากร

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม เป็นคณะที่เน้นการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการบริหารจัดการ โดยจำแนกประเภทของบุคลากรได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือรายได้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่งพนักงาน มีดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

1. ศาสตราจารย์
2. รองศาสตราจารย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
4. อาจารย์
5. ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

1. คณบดี
2. รองคณบดี
3. ผู้ช่วยคณบดี
4. หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

2.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

1. ระดับชำนาญงานพิเศษ
2. ระดับชำนาญงาน

3. ระดับปฏิบัติงาน
 4. ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
1. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 2. ระดับเชี่ยวชาญ
 3. ระดับชำนาญการพิเศษ
 4. ระดับชำนาญการ
 5. ระดับปฏิบัติการ
 6. ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3. ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มนี้ เช่น คนครัว พ่อบ้าน ยาม พนักงานขับรถ พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักกิจกรรมนักศึกษา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ผู้ช่วยสอน อาจารย์ ผู้ช่วยสอน และผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

ข้อมูลบุคลากรคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

ในปีงบประมาณ 2568 คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 63 คน จำนวนตามสายงาน/ประเภท ดังนี้

สรุปจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภท

ประเภท	แหล่งเงิน		รวม	ร้อยละ
	งบแผ่นดิน	งบรายได้		
1.ข้าราชการ	2	-	2	3.17
-ข้าราชการวิชาการ	1	-		
-ข้าราชการชำนาญการพิเศษ	1	-		
2.พนักงานมหาวิทยาลัย	34	7	41	65.08
-พนักงานสายวิชาการ	30			
-พนักงานสายสนับสนุน	4	7		
3.ผู้เชี่ยวชาญ	-	1	1	1.59
4. ลูกจ้างชั่วคราว	-	19	19	30.16
รวม	36	27	63	

สรุปจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทพบว่า บุคลากรคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 65.08 รองลงมาคือ ประเภทลูกจ้างชั่วคราว 30.16 ประเภทข้าราชการ มีจำนวน ร้อยละ 3.33 ประเภทผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 1.59

บทที่ 3

การวิเคราะห์ศักยภาพของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

การวิเคราะห์ศักยภาพของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

SWOT Analysis เป็นการประเมินสถานะแวดล้อมและสภาพภาพขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้วิเคราะห์ โดยเน้นศักยภาพและความพร้อมขององค์กรที่มีอยู่ และพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือ ความเสี่ยงจากสถานะแวดล้อมภายในและสภาพการณ์ภายนอก รวมทั้งแก้ไขจุดอ่อน (จุดด้อย) ขององค์กร และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการองค์กรต่อไป

วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
<p>1) มีการจัดการเรียนการสอนโดยการออกภาคสนาม เพื่อให้บัณฑิตได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง</p> <p>2) มีรายวิชาการเตรียมความพร้อมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้บัณฑิตเตรียมความพร้อมตนเองในการออกฝึกงาน</p> <p>3) มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาคการศึกษาที่ 3 โดยเริ่มตั้งแต่ชั้นปี 2 ขึ้นไป ทำให้นักศึกษามีประสบการณ์และฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จากประสบการณ์ในสถานประกอบการ</p> <p>4) อาจารย์มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานโดยตรงในสายวิชาชีพ และมีเครือข่ายสถานประกอบการ</p> <p>5) สาขาเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ และมีศิษย์เก่าเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของสถานประกอบการ</p> <p>6) นิสิตมีคุณลักษณะเด่นที่เหมาะสมกับวิชาชีพคือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงาน</p>	<p>1) คณาจารย์มีภาระงานสอนมากเกินไปภาระงานขั้นต่ำ ทำให้ไม่สามารถเปิดรายวิชาเลือกที่หลากหลายได้</p> <p>2) ขาดแคลนห้องปฏิบัติการและห้องเรียนแบบ Smart classroom เพื่อใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>3) วัสดุอุปกรณ์และอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่ทันสมัย และใช้งานไม่ได้เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>4) ระบบอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ไม่สามารถใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>5) ขาดกระบวนการปรับความรู้พื้นฐานนิสิตให้มีความพร้อมในการเรียน</p> <p>6) จัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากระดับทักษะภาษาอังกฤษของนิสิตมีความแตกต่างและหลากหลาย</p> <p>7) แนวทางการส่งเสริมการเรียนการสอนแบบการคิดวิเคราะห์ยังไม่ครอบคลุมทุกรายวิชาทั้งหลักสูตร</p>	<p>1) ความมีชื่อเสียงในระดับภูมิภาคของมหาวิทยาลัยมหาสารคามและคณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม ส่งผลให้ได้รับความสนใจในระดับต้น ๆ ในการศึกษาต่อของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>2) ศิษย์เก่าประสบความสำเร็จช่วยทำให้หลักสูตรเป็นที่รู้จัก และมีชื่อเสียง</p> <p>3) เปิดโอกาสทางการศึกษาให้ผู้สนใจเข้าเรียนโดยเท่าเทียมกัน</p> <p>4) การส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของภาครัฐ เช่น แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติที่เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับใช้ในการหลักสูตร</p> <p>5) อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียนยังเชื่อมั่นในศักยภาพของแรงงานไทยดังนั้นนิสิตในสาขาวิชาการจัดการโรงแรมจึงยังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานของภูมิภาคนี้</p>	<p>1) สถาบันการศึกษาได้มีการเปิดหลักสูตรมากยิ่งขึ้นส่งผลให้นักเรียนมีทางเลือกเข้าศึกษาต่อทำให้เกิดการแข่งขันสูง</p> <p>2) สถานการณ์การความไม่มั่นคง หรือความเปราะบาง เป็นอุปสรรคในการเรียนการสอน โดยเฉพาะใน รายวิชาปฏิบัติการและการออกภาคสนาม และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</p> <p>3) แนวโน้มการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาลดลง</p> <p>4) สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา</p> <p>5) หลักสูตรการเรียนการสอนสายวิชาชีพการท่องเที่ยวและโรงแรมมีเปิดสอนเป็นจำนวนมากขึ้นจึงส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูงซึ่งอาจจะส่งผลต่อจำนวนผู้เข้าเรียนในแต่ละปีการศึกษา</p> <p>6) การลดลงของประชากร ทำให้จำนวนนิสิตในอนาคตลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการแข่งขันสูงขึ้น</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>ร่วมกับผู้อื่น และ มีความอดทนตั้งใจในการทำงาน</p> <p>7) การจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ประกอบการ</p> <p>8) หลักสูตรระดับปริญญาเอกด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมมีค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ถูกกว่าสถาบันอื่น</p> <p>9) การทำประชาสัมพันธ์ที่ดีและต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่รู้จักในหมู่นักเรียนได้มากยิ่งขึ้น</p> <p>10) มีทุนการศึกษานับสนุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p>	<p>8) ขาดระบบการบริหารจัดการรักษาอัตราการคงอยู่ของนิสิต</p> <p>9) ขาดแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด</p> <p>10) อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการระหว่าง วิจัย บริการวิชาการ และ การสอน</p> <p>11) อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับนิสิตไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ อาจารย์มีน้อยกว่าอัตราส่วนของนิสิต</p>		<p>7) กลุ่มเป้าหมายในระดับบัณฑิตศึกษามีข้อจำกัดด้านการขอทุนการศึกษาต่อทำให้นิสิตมีจำนวนลดลง</p>

ด้านการวิจัย			
<p>1) คณาจารย์มีความสามารถและมีประสบการณ์ด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>2) คณาจารย์มีความรู้ในศาสตร์ที่หลากหลายสามารถนำองค์ความรู้สร้างงานวิจัยที่เป็นสหสาขาได้</p> <p>3) คณาจารย์มีการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมได้</p>	<p>1) ภาระงานสอน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ มีปริมาณมาก ทำให้มีเวลาทำวิจัยน้อยลงและการเผยแพร่ตีพิมพ์น้อยลง</p> <p>2) ขาดการทำกรวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3) บุคลากรไม่สามารถดำเนินโครงการวิจัยให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>4) ไม่มีกระบวนการตรวจสอบผลการวิจัย</p>	<p>1) เนื่องด้วยการท่องเที่ยวและการโรงแรมเป็นศาสตร์ที่สามารถนำไปประยุกต์กับศาสตร์ต่างๆ ได้หลากหลาย จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดการบูรณาการกับศาสตร์อื่นได้</p> <p>2) ด้านการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ จึงมีแหล่งทุนที่หลากหลายทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกจากองค์กรภาครัฐและเอกชน</p>	<p>1) มีคู่แข่งขอทุนวิจัยจากภายนอก เนื่องจากการท่องเที่ยวเป็นศาสตร์ประยุกต์ (สหวิทยาการ) ทุกศาสตร์จึงสามารถขอทุนวิจัยด้านการท่องเที่ยวได้</p>

<p>4) คณาจารย์มีอิสระในการเลือกหัวข้อวิจัยที่สนใจ</p> <p>5) มีกลไกในการบริหารจัดการงานวิจัย โดยการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้คณะในการสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพงานวิจัย</p> <p>6) มีการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการทำวิจัย การขอทุนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำวิจัย การบูรณาการงานวิจัยเข้ากับพันธกิจอื่น ๆ ส่งเสริมบุคลากรที่มีความต้องการทำวิจัยอย่างเต็มที่</p> <p>7) ศาสตร์วิชาด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมสามารถหาแหล่งทุนวิจัยที่หลากหลายได้ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>8) มีการจัดงานประชุมวิชาการอยู่เสมอ</p> <p>9) คณาจารย์มีเครือข่ายกว้างขวาง ทำให้มีโอกาสดำเนินงานด้านแหล่งทุนวิจัยมากขึ้น</p>	<p>5) บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์การของบประมาณวิจัยจากภายนอก</p> <p>6) บุคลากรบางส่วนขาดแรงขับเคลื่อนในการทำวิจัย</p> <p>7) บุคลากรมีการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์จากผลงานวิจัยได้น้อยมาก</p> <p>8) ขาดการบูรณาการงานวิจัยและบริการวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>9) จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ รวมทั้งการได้รับการอ้างอิง ในฐานะข้อมูลระดับนานาชาติ และการจดลิขสิทธิ์สิทธิบัตรมีน้อย</p> <p>10) ขาดกระบวนการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยที่มีคุณภาพ</p> <p>11) การได้รับงบประมาณวิจัยจากภายนอก ยังมีปริมาณน้อย</p>		
<p>ด้านการบริการวิชาการ</p>			
<p>1) คณาจารย์มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานวิชาการ เทศบาล อบต. ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการด้านธุรกิจโรงแรม เป็นต้น ทำให้มีโอกาสดำเนินงานบริการวิชาการมากขึ้น</p>	<p>1) การประชาสัมพันธ์/การตลาด หลักสูตรอบรมระยะสั้นไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนน้อย</p> <p>2) ขาดความเชี่ยวชาญจากการขอทุนภายนอก</p>	<p>1) สังคม/ชุมชน มีความสนใจด้านการพัฒนาการบริการให้เกิดอาชีพ</p> <p>2) ความต้องการและความสนใจของบุคคลในการเข้าร่วมอบรมระยะสั้น</p>	<p>1) ระเบียบทางราชการมีขั้นตอนหลายขั้นตอน ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้เป็นอุปสรรคในการบริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่ติดต่อเข้ามา</p>

<p>2) คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนได้ เช่น เทศบาล อบต. ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ ด้านธุรกิจโรงแรม เป็นต้น</p>			
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม			
<p>1) คณะมีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมที่หลากหลาย</p> <p>2) คณะส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมผ่านกิจกรรม การยกระดับเศรษฐกิจชุมชน</p>	<p>1) ขาดการแสวงหางบประมาณด้านทำนุ ศิลปวัฒนธรรมจากภายนอก</p>	<p>1) คณะอยู่ในพื้นที่ที่มีความมั่งคั่งทางด้าน ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงส่งเสริม กิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมได้มากขึ้น</p> <p>2) มีหน่วยงานส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมอยู่ ในพื้นที่ ทำให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น</p>	<p>1) แหล่งทุนด้านศิลปวัฒนธรรมทางการ ท่องเที่ยวและการโรงแรมมีจำนวนน้อย</p>
ด้านการบริหารจัดการ			
<p>1) บุคลากรมีความรู้ในสายงาน และมี ประสบการณ์ทำงาน ทำให้มีความเข้าใจงาน เป็นอย่างดี</p> <p>2) มีระบบการจัดการเอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้สืบค้นได้ง่าย</p> <p>3) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีความ ร่วมมือ ทำให้มีการทำงาน (Teamwork)</p> <p>4) มีช่องทางในการประสานงานที่หลากหลาย เช่น LINE, Facebook, Email และ โทรศัพท์</p>	<p>1) สถานที่ปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>2) บุคลากรไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงานตาม ระเบียบทางราชการที่ซับซ้อน ทำให้การ ดำเนินงานติดขัด</p> <p>3) คู่มือในการดำเนินงานไม่เป็นปัจจุบัน และขาด การเผยแพร่แนวปฏิบัติการทำงานทาง ราชการ</p> <p>4) ขาดการวางนโยบายเชิงรุกในการขับเคลื่อน ให้ได้ผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น</p> <p>5) ไม่มีการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้ บุคลากร ภายในคณะรับทราบถึงแผนการ ดำเนินการใน</p>	<p>1) นโยบาย/กฎระเบียบกระทรวง ส่งเสริมให้ เกิดการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p>1) เศรษฐกิจที่ซบเซา ส่งผลต่อรายได้/ งบประมาณไม่เป็นไปตามเป้า</p> <p>2) ระเบียบการทำงานของแต่ละหน่วยงานมี หลากหลาย ทำให้เกิดการทำงานที่ล่าช้า</p>

	<p>แต่ละปีงบประมาณและแผนการดำเนินงาน วงรอบ 4 ปี</p> <p>6) จำนวนอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการไม่ เป็นไปตามเกณฑ์</p> <p>7) จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์</p> <p>8) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญ การมีจำนวนน้อย</p> <p>9) ขาดทักษะศิลป์ หรือการมีบุคลิกภาพที่ดีของผู้ ให้บริการ</p>		
--	--	--	--

ตาราง ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 –2574)

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570

แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 -2569)ฉบับปรับปรุง กันยายน 2565

และแผนกลยุทธ์คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม (พ.ศ. 2566-2569)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)	แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 –2579)	นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. (พ.ศ. 2563-2570)	แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัย มหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 -2569) ฉบับปรับปรุง กันยายน 2565	แผนกลยุทธ์คณะกรรมการท่องเที่ยวและ การโรงแรม (พ.ศ. 2566-2569)
<p>ยุทธศาสตร์3) การพัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพคน -การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้ มีคุณภาพ เทาเทียมและทั่วถึง</p>	<p>ยุทธศาสตร์ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายที่ 2.2 สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มี ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน เป้าหมายที่ 2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) การพัฒนากำลังคนและ สถาบันความรู้ โปรแกรมที่ 1 สร้างระบบผลิตและพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) ผลิตบัณฑิตตรงกับความ ต้องการของสังคมโลก เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้ คุณภาพและมาตรฐาน ตรงกับความ ต้องการของตลาด และการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งรองรับการเรียนรู้ สำหรับประชาชนทุกช่วงวัย เป้าประสงค์ที่ 1.3 พัฒนาระบบการเรียน การสอน การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) พัฒนาการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพภายใต้การจัดเรียนการสอน ในหลักสูตรที่ทันสมัย เป้าประสงค์ที่ 1.1 การพัฒนาหลักสูตร เป้าประสงค์ที่ 1.2 การพัฒนาผู้เรียน</p>
	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุก ช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายที่ 3.1 ผู้เรียนมีทักษะและ คุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายที่ 3.3 สถานศึกษาทุกระดับ การศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) การพัฒนากำลังคนและ สถาบันความรู้ โปรแกรมที่ 2 การพัฒนากำลังคนระดับสูง รองรับ EEC และเศรษฐกิจสังคมของ ประเทศ โปรแกรมที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) ผลิตบัณฑิตตรงกับความ ต้องการของสังคมโลก เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรให้ได้ คุณภาพและมาตรฐาน ตรงกับความ ต้องการของตลาด และการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งรองรับการเรียนรู้ สำหรับประชาชนทุกช่วงวัย เป้าประสงค์ที่ 1.2 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ รองรับความ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) พัฒนาการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพภายใต้การจัดเรียนการสอน ในหลักสูตรที่ทันสมัย เป้าประสงค์ที่ 1.3 การพัฒนาผู้เรียน เป้าประสงค์ที่ 1.4 ด้านผู้สอน ยุทธศาสตร์ที่ 5) การพัฒนาระบบการ บริหารจัดการคณะเพื่อความเป็นเลิศ เป้าประสงค์ที่ 5.2 พัฒนาระบบบริหาร บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)	แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 –2579)	นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. (พ.ศ. 2563-2570)	แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัย มหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 -2569) ฉบับปรับปรุง กันยายน 2565	แผนกลยุทธ์คณะกรรมการท่องเที่ยวและ การโรงแรม (พ.ศ. 2566-2569)
	<p>เรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน</p> <p>เป้าหมายที่ 3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่</p> <p>เป้าหมายที่ 3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน</p>		<p>ต้องการของสถานประกอบการ สังคม และประเทศ และโลก</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 1.3 พัฒนาระบบการเรียน การสอน การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 1.4 การจัดการเรียนการสอนในระดับนานาชาติ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5) บริหารองค์กรเพื่อความ เป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People)</p>	
	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา</p> <p>เป้าหมายที่ 4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ</p> <p>เป้าหมายที่ 4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้อง เป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการ การติดตามประเมิน และรายงานผล</p>		<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5) บริหารองค์กรเพื่อความ เป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 5.1 พัฒนาระบบกลไกการบริหารที่เป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล (Smart Governance)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 5.5 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนพันธกิจ มหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของ เอเชีย (Smart Digital)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะเพื่อความเป็นเลิศ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 5.1 พัฒนาระบบ Smart Office</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 5.2 พัฒนาระบบบริหาร บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

	<p>ยุทธศาสตร์ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายที่ 2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ โปรแกรมที่ 5 ส่งเสริมการวิจัยขั้นแนวหน้า และการวิจัยพื้นฐานที่ประเทศไทยมีศักยภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม โปรแกรมที่ 9 สังคมคุณภาพและความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 3) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน โปรแกรมที่ 10 ยกระดับความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ โปรแกรมที่ 11 สร้างและยกระดับศักยภาพวิสาหกิจเริ่มต้น (Starup) พัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมและพื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรม โปรแกรมที่ 12 โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการ ยุทธศาสตร์ที่ 4) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ โปรแกรมที่ 13 นวัตกรรมสำหรับเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนนวัตกรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ เป้าประสงค์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยและโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยในองค์กรเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการเป็นมหาวิทยาลัยการวิจัยระดับแนวหน้า เป้าประสงค์ที่ 2.2 สร้างผลงานวิจัยนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับเพื่อผลักดันสู่การ เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2) การผลิตผลงานวิจัย และงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน เป้าประสงค์ที่ 2.1 การผลิตผลงานวิจัย และงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน</p>
--	---	--	--	---

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์และแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาบุคลากรให้สามารถบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การจัดเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัย
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน
3. พัฒนาบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่ภาคอุตสาหกรรมบริการ ชุมชน และสังคม
4. พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและภาษา ระบบการบริหารจัดการคณะเพื่อสู่ความเป็นเลิศ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของคณะให้ได้รับการยอมรับด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมในระดับสากล

เป้าหมายหลักของแผน

1. สายวิชาการบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้อย่างโดดเด่น
2. สายสนับสนุนบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการส่งเสริมการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมให้มีความทันสมัยระดับสากล

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน

1. ร้อยละความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 เพื่อให้บุคลากรของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
2. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
3. มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด

2.2 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน แผนกลยุทธ์ของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดของการดำเนินงานตามแผน

1 บุคลากรของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน ในปีงบประมาณ 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด บุคลากรของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ผ่านการพัฒนาทักษะการทำงาน ในปีงบประมาณ 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

3 บุคลากรสายสนับสนุนของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ที่ยื่นขอตำแหน่งชำนาญการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 คน

4 บุคลากรของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีความผูกพันในองค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

5 บุคลากรของคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีระบบประเมินบุคลากรแบบ 360 องศา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 ระบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีเป้าประสงค์ที่ 5.2 พัฒนาระบบบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

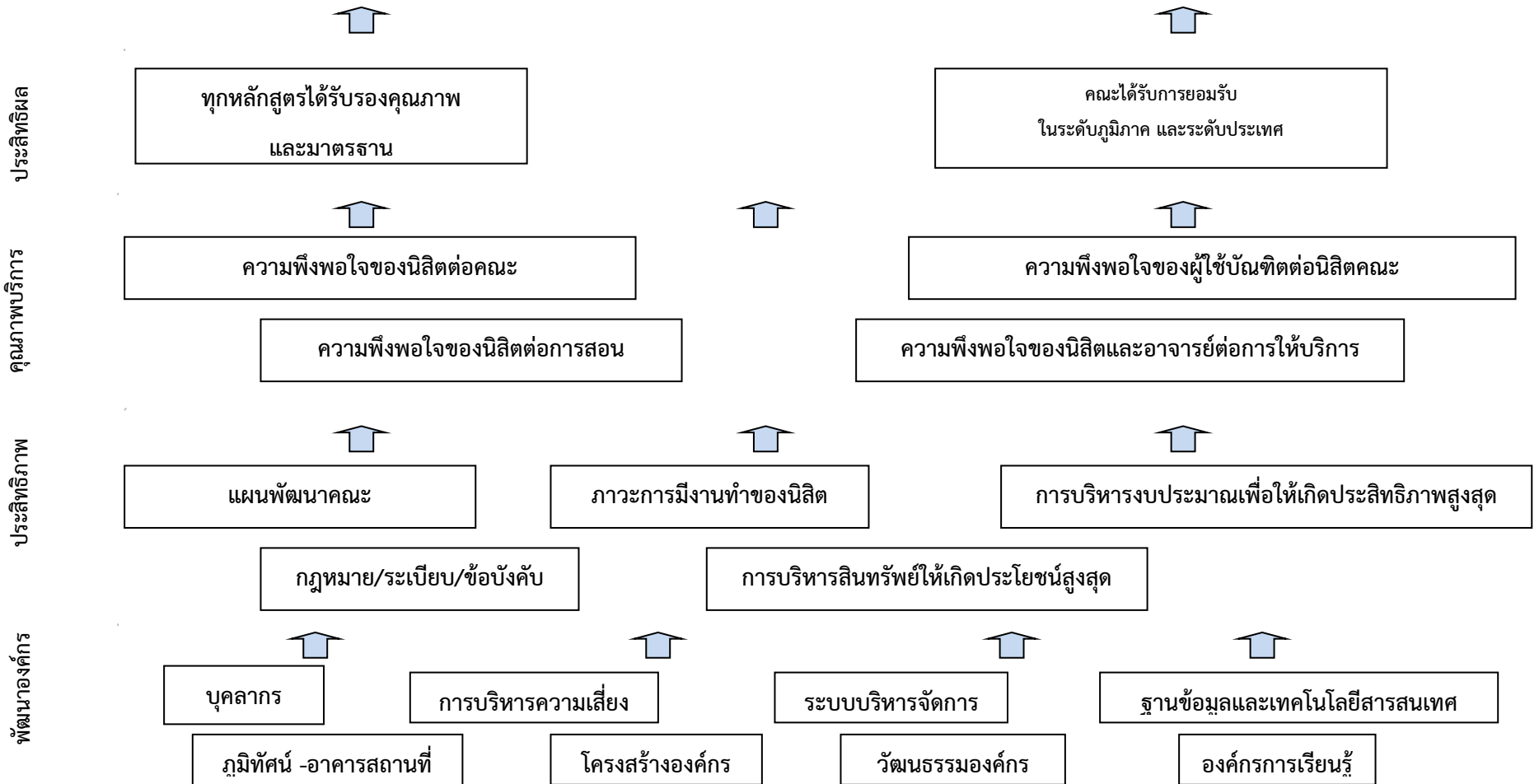
1. การส่งเสริมพัฒนาทักษะบุคลากร
2. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่
3. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

1. จัดกิจกรรม 5 ส.
2. กิจกรรมประกาศเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น

แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม

คณะชั้นนำด้านวิชาการทางการท่องเที่ยวและการโรงแรมในระดับประเทศและอาเซียน



แผนกลยุทธ์ คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม (พ.ศ. 2566-2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัย
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 1.1 การพัฒนาหลักสูตร				
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 พัฒนาหลักสูตร Work Integrated Learning (WIL)	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	3 หลักสูตร	4 หลักสูตร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 พัฒนาหลักสูตร Exchange program (3.5+0.5 หรือ 3+1 หรือ 2+2)	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	3 หลักสูตร	4 หลักสูตร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 พัฒนาหลักสูตร Fast track (หลักสูตรก้าวหน้า) (ป.ตรี+ ป.โท) หรือ (ป.โท + ป.เอก)	-	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.4 พัฒนาหลักสูตร Credit bank	4 หลักสูตร	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.5 พัฒนาหลักสูตร Sandbox	-	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	3 หลักสูตร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.6 พัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรเทียบเข้า	1 หลักสูตร	2 หลักสูตร	-	-
เป้าประสงค์ที่ 1.2 การพัฒนาผู้เรียน				
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 อัตราการคงอยู่ของนิสิต	ร้อยละ 75	ร้อยละ 85	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95
ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 เพิ่มจำนวนนิสิตใหม่ ในระดับปริญญาตรี	>620 คน	>620 คน	>620 คน	>620 คน
ตัวชี้วัดที่ 1.2.3 เพิ่มทักษะวิชาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 (ด้าน Digital literacy / Language efficiency / Communication skill / financial literacy)	1 ทักษะ	2 ทักษะ	3 ทักษะ	4 ทักษะ

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
ตัวชี้วัดที่ 1.2.4 ร้อยละของนิสิตผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะ (ด้าน Digital literacy / Language efficiency / Communication skill / financial literacy)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
ตัวชี้วัดที่ 1.2.5 ร้อยละการดำเนินงานทำของบัณฑิต	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85
ตัวชี้วัดที่ 1.2.6 ร้อยละการดำเนินงานทำตรงสาขาของบัณฑิต	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
ตัวชี้วัดที่ 1.2.7 ร้อยละของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาจบตามระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
เป้าประสงค์ที่ 1.3 การพัฒนาผู้สอน				
ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 ร้อยละ 1Staff 1Skill	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
ตัวชี้วัดที่ 1.3.2 จำนวนตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน
ตัวชี้วัดที่ 1.3.3 จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นด้านการเรียนการสอน	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 1.1 การพัฒนาหลักสูตร	
1. การพัฒนาหลักสูตรใหม่มีความทันสมัยเป็นที่ต้องการของผู้เรียนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร Work Integrated Learning (WIL) 2. กิจกรรม MOU กับสถานประกอบการ 3. คณะกรรมการศึกษาดูงานสถาบัน WIL 4. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร Exchange program 5. กิจกรรม MOU กับสถาบันต่างประเทศ 6. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร Fast track
เป้าประสงค์ที่ 1.2 การพัฒนาผู้เรียน	
<ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด ทักษะการปฏิบัติ เพื่อนิสิตสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 2) ส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตให้มีทักษะความรู้เชิงปฏิบัติการและผู้ประกอบการ 3) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความเข้าใจและความตระหนักในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา 2. อบรมให้ความรู้ด้าน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวกับนิสิต ทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
4) ระบบกำกับติดตาม อาจารย์ที่ปรึกษา	
เป้าประสงค์ที่ 1.3 การพัฒนาผู้สอน	
1) พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพสูง และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน	
2) ระบบการทำงานร่วม ระหว่างอาจารย์ กับ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 2.1 การผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน				
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ขอทุนวิจัย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ขอทุนวิจัย	ร้อยละ 5	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20
ตัวชี้วัดที่ 2.1.3 จำนวนเครือข่ายการทำวิจัย	1 เครือข่าย	2 เครือข่าย	3 เครือข่าย	4 เครือข่าย
ตัวชี้วัดที่ 2.1.4 จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก	1 ลบ.	1.5 ลบ.	2 ลบ.	2.5 ลบ.
ตัวชี้วัดที่ 2.1.5 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ	5 ผลงาน	10 ผลงาน	15 ผลงาน	20 ผลงาน
ตัวชี้วัดที่ 2.1.6 จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ	10 ครั้ง	15 ครั้ง	20 ครั้ง	25 ครั้ง
ตัวชี้วัดที่ 2.1.7 ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งที่ได้รับการอ้างอิง (H-index)	ค่าเฉลี่ย 0.5	ค่าเฉลี่ย 0.75	ค่าเฉลี่ย 1	ค่าเฉลี่ย 1

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 2.1 การผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในระดับชาติและอาเซียน	
1. ระบบการสื่อสารองค์กรด้านการวิจัย	1. กิจกรรมสนทนากลุ่มด้านวิจัย
2. จัดหาสิ่งสนับสนุนการวิจัย	2. ระบบการประชาสัมพันธ์ ผ่าน แพลตฟอร์มต่างๆ
3. THM Research Cafe	3. กิจกรรม แสดงความยินดี ผู้มีผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ
4. พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีมาตรฐานการวิจัย	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
5. การสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และต่างประเทศ	4. จัดทำโปรแกรมลิขสิทธิ์ 5. จัดอบรมการใช้งาน โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นต้น – ขั้นสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่
ภาคอุตสาหกรรมบริการ ชุมชน และสังคม

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 3.1 การบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่ภาคอุตสาหกรรม บริการ ชุมชน และสังคม				
ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 จำนวนหลักสูตรที่สร้างรายได้	3 หลักสูตร	5 หลักสูตร	7 หลักสูตร	10 หลักสูตร
ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 จำนวนรายได้ที่ได้รับจากหลักสูตรที่สร้างรายได้	50,000 บาท	100,000 บาท	150,000 บาท	200,000 บาท
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3 จำนวนเครือข่ายทำงาน	1 เครือข่าย	2 เครือข่าย	3 เครือข่าย	4 เครือข่าย
ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 จำนวนศูนย์การให้บริการวิชาการ	-	-	1 ศูนย์	1 ศูนย์
ตัวชี้วัดที่ 3.1.5 รายได้จากงานอีเวนต์ (Festival)	-	50,000 บาท	100,000 บาท	150,000 บาท

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 3.1 การบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่ภาคอุตสาหกรรม บริการ ชุมชน และสังคม	
1. พัฒนาหลักสูตรที่สร้างรายได้ 2. มีระบบและกลไก เพื่อดำเนินงานการบริการวิชาการด้าน การท่องเที่ยวและการโรงแรม เพื่อพัฒนาศักยภาพแก่ ภาคอุตสาหกรรมบริการ ชุมชน และสังคม	1. สืบค้นความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมาย 2. จัดอบรมบุคลากรภายใน เพื่อทดสอบหลักสูตร 3. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย 4. กิจกรรมจัดอบรมหลักสูตรสร้างรายได้ 5. สร้างเครือข่ายผู้รับบริการ 6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนา ภูมิปัญญา ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม
ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ในฐานะทุนด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 4.1 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง				
ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 จำนวนโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สร้างรายได้	-	1 โครงการ	2 โครงการ	2 โครงการ
ตัวชี้วัดที่ 4.1.2 จำนวนรายได้จากโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-	50,000 บาท	60,000 บาท	80,000 บาท

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 4.1 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง	
1) พัฒนาหลักสูตรที่สร้างรายได้ 2) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมให้เกิดความโดดเด่น	1. สสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมาย 2. จัดอบรมบุคลากรภายใน เพื่อทดสอบหลักสูตร 3. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย 4. กิจกรรมจัดอบรมหลักสูตรสร้างรายได้ 5. สร้างเครือข่ายผู้รับบริการ 6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะเพื่อความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 5.1 พัฒนาระบบ Smart Office				
ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 จำนวนระบบการให้บริการนิสิตและบุคลากร	2 ระบบ	3 ระบบ	4 ระบบ	5 ระบบ
ตัวชี้วัดที่ 5.1.2 ระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	1	2	3	4

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 5.2 พัฒนาระบบบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดที่ 5.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน	-	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 5.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการทำงาน	-	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 5.2.3 จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งชำนาญการ	-	1 คน	2 คน	3 คน
ตัวชี้วัดที่ 5.2.4 ระบบสร้างความผูกพันใจในองค์กร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 5.2.5 ระบบการประเมินบุคลากรแบบ 360 องศา	-	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ
เป้าประสงค์ที่ 5.3 พัฒนาการบริหารการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดที่ 5.3.1 ร้อยละของงบประมาณเหลือจ่ายจากการบริหารโครงการ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 5.1 พัฒนาระบบ Smart Office	
1. พัฒนาระบบการให้บริการนิสิตและบุคลากร 2. พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ และใช้ได้จริง	1. ระบบ E-Form 2. ระบบจองห้องเรียน 3. ระบบจองห้องประชุม 4. ระบบการให้คำปรึกษา 5. อบรมวิธีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูล 6. จัดทำฐานข้อมูลในแต่ละงาน
เป้าประสงค์ที่ 5.2 พัฒนาระบบบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	
1. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากร 2. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ 3. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจ	1. จัดกิจกรรม 5 ส. 2. กิจกรรมประกาศเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น
เป้าประสงค์ที่ 5.3 พัฒนาการบริหารการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	
1. พัฒนาระบบการบริหารการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	1. โครงการอบรมระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ 2. กำกับ แรงรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ส่งเสริมภาพลักษณ์ของคณะให้ได้รับการยอมรับด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 6.1 ส่งเสริมความเป็นสากล				
ตัวชี้วัดที่ 6.1.1 จำนวนนักวิชาการชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น	-	2 คน	4 คน	6 คน
ตัวชี้วัดที่ 6.1.2 จำนวนนิสิตชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น	-	5 คน	10 คน	15 คน
ตัวชี้วัดที่ 6.1.3 เครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ	-	1 เครือข่าย	2 เครือข่าย	3 เครือข่าย
ตัวชี้วัดที่ 6.1.4 สนับสนุนทุน หรือสวัสดิการ นิสิตในประเทศ	-	10 ทุน	10 ทุน	10 ทุน
ตัวชี้วัดที่ 6.1.5 สนับสนุนทุน หรือสวัสดิการ นิสิตต่างประเทศ	-	2 ทุน	4 ทุน	6 ทุน

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 6.1 ส่งเสริมความเป็นสากล	
1. ส่งเสริมการรับรู้สู่บุคคลภายในและภายนอก 2. สร้างความร่วมมือทางวิชาการในระดับชาติ และอาเซียน 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน นิสิตและบุคลากร กับหน่วยงานภายในและต่างประเทศ	1. สร้างสื่อประชาสัมพันธ์ 2. ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ Online 3. ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ Offline 4. เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน สังคม ภาครัฐ 5. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 6. ระบบการทำงาน Smart Office 7. สร้างเครือข่าย และการประชาสัมพันธ์หลักสูตรในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสู่คณะสี่เขียว

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
เป้าประสงค์ที่ 7.1 พัฒนาโครงสร้างเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัย				
ตัวชี้วัดที่ 7.1.1 จำนวนห้องปฏิบัติการทุกกลุ่มวิชา	1 ห้อง	2 ห้อง	3 ห้อง	4 ห้อง
ตัวชี้วัดที่ 7.1.2 จำนวนพื้นที่เรียนรู้ด้วยตนเอง	-	1 พื้นที่	1 พื้นที่	1 พื้นที่
ตัวชี้วัดที่ 7.1.3 จำนวนห้อง Smart Classroom/ Online	-	-	1 ห้อง	3 ห้อง
เป้าประสงค์ที่ 7.2 พัฒนาโครงสร้างส่งเสริมการทำงานอาจารย์และพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 7.2.1 ระบบ Internet ความเร็วสูง	-	1 ระบบ	-	-
เป้าประสงค์ที่ 7.3 พัฒนาโครงสร้างการประหยัดพลังงานรักษ์สิ่งแวดล้อม				
ตัวชี้วัดที่ 7.3.1 ร้อยละการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	-	-	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20
ตัวชี้วัดที่ 7.3.2 ร้อยละการลดปริมาณขยะ	-	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50	ร้อยละ 70

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 7.1 พัฒนาโครงสร้างเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัย	
1. ศึกษาและพัฒนาการเพิ่มพื้นที่และการใช้ประโยชน์พื้นที่ ภายในอาคารและบริเวณโดยรอบภายนอกอาคาร เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ	1.จัดทำโครงการสำรวจพื้นที่และวิเคราะห์การใช้ประโยชน์พื้นที่ภายในและบริเวณโดยรอบภายนอกอาคาร 2.สำรวจความต้องการของนิสิตและบุคลากรเพื่อการใช้อาคารให้เหมาะสม ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุด
เป้าประสงค์ที่ 7.2 พัฒนาโครงสร้างส่งเสริมการทำงานอาจารย์และพนักงาน	
1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้วยการทำงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดการใช้กระดาษ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	1.โครงการตรวจสอบ ประเมิน ติดตั้งระบบเทคโนโลยีและ Internet ความเร็วสูง เพื่อการทำงานที่สะดวก รวดเร็วลดการใช้กระดาษ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
เป้าประสงค์ที่ 7.3 พัฒนาโครงสร้างการประหยัดพลังงานร้อยละสิ่งแวดล้อม	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน 2. มีการจัดการขยะอย่างเป็นระบบตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง 3. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์และห่วงใยสิ่งแวดล้อม 4. ส่งเสริมการเป็น Smart and Green Office 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลดการใช้ไฟฟ้าแบบเดิมด้วยการติดตั้งระบบพลังงานไฟฟ้าทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ Solar Cell 2. จัดทำโครงการสร้างการรับรู้ และสร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์พลังงาน การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และการจัดการขยะ ให้แก่บุคลากร และนิสิต 3. จัดทำระบบการจัดการขยะให้เป็นระบบและสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ทั้งบุคลากรและนิสิต

โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนพัฒนาบุคลากร คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนเงิน	วัน/เวลา/การจัดโครงการ
1	โครงการอบรมพัฒนาผลงานวิจัยในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานและเรียนหนังสือตำราให้ทรงคุณค่า	<ul style="list-style-type: none"> -เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในระดับที่สูงขึ้น -สามารถสร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาของตนเอง -บุคลากรสายวิชาการให้มีทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญในการเขียนเอกสารประกอบการสอนตำรา ที่เป็นมาตรฐาน -สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 	<p>เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนหนังสือ ตำรา และมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละวัย ผู้เขียนต้องมีความชำนาญในการเขียน เลือกใช้ถ้อยคำ ภาษาสื่อความหมายตรง กระชับ เข้าใจง่าย ชัดเจน และแจ่มแจ้ง และบุคลากรสายวิชาการสามารถนำส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป</p>	บุคลากรสายวิชาการ	199,200 บาท	พฤษภาคม 2568

		-สามารถผลิตและพัฒนาเอกสารทางวิชาการอันเป็นข้อค้นพลงจากการวิจัยและประสบการณ์ของตนเอง				
2	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันในต่างประเทศ	<p>-เพื่อพัฒนาพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและทิศทางการพัฒนาประเทศ</p> <p>-เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>-เพื่อส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม การดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย นวัตกรรม รวมทั้งแลกเปลี่ยนด้านภาษาและวัฒนธรรมกับต่างประเทศ</p>	<p>-เพื่อเปิดวิสัยทัศน์ทางการท่องเที่ยวและการโรงแรมในอนาคต สามารถนำแนวคิดและกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จของหน่วยงานในต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และแผนงานในการยกระดับหน่วยงานสู่เป็นเลิศ</p> <p>-บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางด้านวิชาการ การศึกษา การวางแผนทางการท่องเที่ยว และการโรงแรม</p> <p>-ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวางแผน</p>	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	2,170,000 บาท	มิถุนายน 2568

			<p>การศึกษา และสร้างนวัตกรรมใน การปฏิบัติงาน</p> <p>-เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ที่ดี และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรให้เกิดการบูรณา การความรู้ และประสบการณ์ที่ ได้รับจากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร สังคม และประเทศชาติ อย่างเป็นรูปธรรม</p>			
3	โครงการอบรมทักษะพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน	<p>-เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะกรรมการท่องเที่ยวและการ โรงแรมให้มีขีดความสามารถ สูงขึ้น</p> <p>-เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่ง ที่สูงขึ้น</p> <p>-เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>-สามารถวิเคราะห์และ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนา งานได้</p>	<p>เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ สายสนับสนุนองค์กรสู่ความเป็น เลิศ</p> <p><u>1.ด้านการพัฒนางาน</u></p> <p>-การคิดวิเคราะห์และการ สร้างสรรค์ผลงาน</p> <p>-กลยุทธ์การลดขั้นตอนการทำงาน</p> <p>-การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงาน</p>	บุคลากรสาย สนับสนุน	200,000 บาท	มีนาคม 2568

			<p><u>2.ด้านการพัฒนาทักษะเพื่อ</u> <u>ยกระดับคุณภาพงานของ</u> <u>ผู้ปฏิบัติงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ -การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ -ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ -การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น -การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัย/งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์ <p><u>3.ด้านการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ตำแหน่งชำนาญการ -ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ <p>4.การสร้างภาพลักษณ์และการสร้างแบรนด์ดี</p>			
--	--	--	--	--	--	--

4	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>-เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>-สามารถนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางานได้</p> <p>-เพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้ความผูกพันระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่าง ๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพและสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการนิสิตและผู้มาติดต่อ สามารถแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับความต้องการของนิสิต ผู้มาติดต่อ บรรลุเป้าหมายการพัฒนา นโยบายของผู้บริหาร</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>600,000 บาท</p>	<p>พฤษภาคม 2568</p>
---	-----------------------------------	---	---	---	--------------------	---------------------

			<p>รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์ มาใช้ในการพัฒนาคณะฯ ให้มี ความเจริญก้าวหน้า -เพื่อให้บุคลากร สามารถนำ นวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ -เพื่อสร้างความสามัคคีและเป็น กำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน</p>			
--	--	--	---	--	--	--

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายวิชาการ
แผนพัฒนาบุคลากร คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม งบประมาณ 2568

ลำดับที่	แผนอบรม	ช่วงเวลา (โดยประมาณ)	หมายเหตุ
หลักสูตรการจัดการการท่องเที่ยวและบริการ			
1	อบรมเทคนิคการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	อบรมหลักสูตรการพัฒนานักจัดการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	อบรมการใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์ออนไลน์	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	อบรมการจัดการธุรกิจ Mice	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
5	อบรมด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษา	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
6	อบรมด้านโลจิสติกส์สำหรับการท่องเที่ยว	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
7	อบรมการออกแบบงานวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยว	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
8	การสร้างสรรค์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติ : เทคนิคการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อควรระวัง	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
หลักสูตรการจัดการโรงแรมและบริการ			
1	อบรมการพัฒนาการดำเนินงานด้านห้องพักในยุค New Normal	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	อบรมการพัฒนาการดำเนินงานการจัดการงานส่วนหน้า	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	อบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนิสิตด้านการทำงานในโรงแรม	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	อบรมเทคนิคการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	

ลำดับที่	แผนอบรม	ช่วงเวลา (โดยประมาณ)	หมายเหตุ
5	การสร้างสรรค์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติ : เทคนิคการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อควรระวัง	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
หลักสูตรการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)			
1	หลักสูตร Professional Success ของสถาบัน John Robert Power	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	หลักสูตร Service Innovation Master Class สถาบันวิทยากร สวทช.	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	หลักสูตรมัคคุเทศก์ดาราศาสตร์	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	หลักสูตรการถ่ายภาพด้วยโดรน เพื่อสร้างโมเดลอาคารด้วยเทคนิคโฟโตแกรม	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
5	หลักสูตรการสร้าง VR จากภาพถ่าย 360 องศา	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
6	อบรมเทคนิคการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
7	หลักสูตรพัฒนาองค์กรเชิงกล	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
8	การสร้างสรรค์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติ : เทคนิคการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อควรระวัง	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
หลักสูตรศิลปะการปรุงอาหารการจัดการบริการด้วยไมตรีจิต			
1	หลักสูตร AUN-QA	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร OBE	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	อบรมเทคนิคการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	หลักสูตรการจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้ PLOs	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
5	การสร้างสรรค์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติ : เทคนิคการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อควรระวัง	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	

ลำดับที่	แผนอบรม	ช่วงเวลา (โดยประมาณ)	หมายเหตุ
ระดับบัณฑิตศึกษา			
6	อบรมเทคนิคการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
7	อบรมด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษา	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
8	แนวทางการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
9	การสร้างสรรค์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติ : เทคนิคการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อควรระวัง	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับสายสนับสนุน
แผนพัฒนาบุคลากร คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม งบประมาณ 2568

ลำดับที่	แผนอบรม	ช่วงเวลา (โดยประมาณ)	หมายเหตุ
กลุ่มงานบริหาร			
1	อบรมเทคนิคการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุมที่เป็นเลิศ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	อบรมกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลภาครัฐ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	อบรมการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	อบรมเทคนิคการเขียนเพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
5	อบรมด้านเทคนิคการออกแบบและจัดทำแบบฟอร์ม/เอกสาร PDPA	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
6	อบรมด้านการออกแบบ INFOGRAPHIC ให้โดนใจด้วย POWERPOINT	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
7	อบรมการบริหารงานเอกสารและการจัดเก็บเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
8	อบรมเทคนิคการจัดเก็บเอกสารด้วยระบบ Electronic อย่างมีประสิทธิภาพสู่ยุค New Normal	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
9	อบรมเกี่ยวกับเครื่องมือ AI	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
10	อบรมการทำงานเป็นทีม Teamwork	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
11	อบรมการสื่อสารในองค์กร เพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
12	อบรมเทคนิคการบริหารจัดการงาน สำหรับพนักงานมืออาชีพยุคใหม่	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
13	อบรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	

ลำดับที่	แผนอบรม	ช่วงเวลา (โดยประมาณ)	หมายเหตุ
กลุ่มงานนโยบาย แผนและคลัง			
1	อบรมการบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในภาครัฐ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	อบรมงบการเงินและการวิเคราะห์งบการเงิน	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	อบรมการความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	อบรมขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ e-GP	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
5	อบรมการพัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีประสิทธิภาพ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
6	อบรมการพลิกโฉมนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อองค์กรสมัยใหม่	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
7	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายและการพัสดุ		
8	อบรมระเบียบการเงินและพัสดุที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
กลุ่มงานวิชาการและพัฒนานิสิต			
1	อบรมการวางแผนกลยุทธ์และการเขียนโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
2	อบรมเทคนิควิธีการเรียนรู้	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
3	อบรมการเชื่อมโยงหลักสูตรสถานศึกษาสู่การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพการศึกษา	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
4	อบรมให้บริการแบบ One Stop Service	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
5	อบรมแนวทางการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	
6	อบรมเทคนิคและการประยุกต์ใช้งาน excel อย่างมืออาชีพ	1 ต.ค 67 -30 ก.ย 68	

บทที่ 5

การติดตามและประเมินผลงาน

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยสนับสนุนบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้กับบุคลากรและองค์กร
2. พัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการ โดยส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการให้บริการ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ให้มีความเหมาะสมตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามสายงาน
5. ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับรายวิชาที่สอนอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร และร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาระงานหลัก หรือเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพตามที่คณะฯ และมหาวิทยาลัยกำหนด
6. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานวิจัย เพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยเข้ารับอบรมด้านงานวิจัย
7. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
8. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยส่งเสริมให้มีการสอนงาน หรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
9. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้จากการปฏิบัติงานจริง และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
10. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปีงบประมาณ ตามลักษณะงานและภาระงานที่กำหนด หรือตกลงไว้ร่วมกัน และใช้ข้อมูลผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง

- 11 แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 12 ให้บุคลากรทุกคนรายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่เกี่ยวข้องกิจกรรมหรืออบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
- 13 รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ระบุผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนด จากการดำเนินงานแต่ละปีงบประมาณ เสนอกรรมการคณะฯ เพื่อพิจารณา

การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยหน่วยบริหารงานบุคคล งานกลุ่มงานบริหาร จะดำเนินการติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลการดำเนินงานปีละ 1 ครั้ง ต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป