**ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ 5 : Academic Staff**

**5.1 The programme to show that academic staff planning (including succession, promotion, redeployment, termination, and retirement plans) is carried out to ensure that the quality and quantity of the academic staff fulfil the needs for education, research, and service.**

หลักสูตรมีระบบการบริหารอาจารย์ ที่เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะ ที่ได้กำหนดนโยบายไว้ในแผนระยะยาวในการที่จะให้ได้มาซึ่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สกอ. ซึ่งหลักสูตรมีภาระหน้าที่บริหารอาจารย์เริ่มจากวิเคราะห์พิจารณาแผนอัตรากำลังด้านอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และจัดทำแผนบริหารอาจารย์ผู้รับผิดชอบประจำหลักสูตร โดยดำเนินการร่วมกันกับคณะกรรมการประจำคณะ

นอกจากนี้หลักสูตรได้ดำเนินการการบริหารและพัฒนาอาจารย์ ตั้งแต่กระบวนการรับอาจารย์ใหม่ อีกทั้งยังมีระบบการบริหารอาจารย์และการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ มีการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ การจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนการกำกับดูแลให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่สามารถบริหารงานด้านต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ หลักสูตรได้กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรท่านใหม่ไว้ในแผน กรณีอาจารย์ท่านใดท่านหนึ่งเกษียณอายุราชการ ลาศึกษาต่อหรือลาออกจากราชการ เพื่อให้มีอาจารย์ที่สามารถบริหารงานของหลักสูตรได้อย่างต่อเนื่อง หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว จึงจัดให้มีการแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 3 คน ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่งทางวิชาการ** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **วันเกษียณ** | **อายุราชการที่สามารถบริหารหลักสูตรได้** |
| 1 | อาจารย์ | นายกีรติ ตระการศิริวานิช | ประธานหลักสูตร | 1 ตุลาคม 2585 | 20 ปี |
| 2 | อาจารย์ | นางสาวมนสิชา อินทจักร | รองประธาน | 1 ตุลาคม 2586 | 21 ปี |
| 3 | อาจารย์ | นางสาวกวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร | เลขานุการ | 1 ตุลาคม 2582 | 17 ปี |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.1 The programme to show that academic staff planning (including succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement plans) is carried out toensure that the quality and quantity of the academic staff fulfil the needs for education, research, and service |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.2 The programme to show that staff workload is measured and monitored to improve the quality of education, research, and service.**

ในปีการศึกษา 2564 จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ร่วมสอนในหลักสูตร ซึ่งอาจารย์ทุกท่านมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก และในการคิด Full-Time Equivalent (FTE) จะพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่อาจารย์แต่ละท่านมีต่อหลักสูตรในแต่ละสัปดาห์เฉลี่ยต่อภาคการศึกษาดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์ในระดับหลักสูตร (ปีการศึกษา 2564)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | ชาย | หญิง | รวม | จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก | จำนวนอาจารย์ที่คุณสมบัติเทียบเท่าปริญญาเอก |
| จำนวน(ราย) | FTEs |
| รองศาสตราจารย์ | - | - | - | - | - | - |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | - | - | - | - | - | - |
| อาจารย์ | 2 | 3 | 5 | 0.39 | 5 | - |
| **รวม (คน)** | **2** | **3** | **5** | **0.39** | **(ร้อยละ 100)** | **-** |

**ตารางแสดงข้อมูลสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ของหลักสูตร (Staff-to-student Ratio) ปีการศึกษา 2564**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ปีการศึกษา** | **FTEs รวมของอาจารย์**  | **FTEs รวมของนักศึกษา** | **สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา****Staff-to-student Ratio** |
| 2564 | - | - | 1 : 39.03 |
| 2563 | - | - | 1 : 38.84 |
| 2562 | - | - | 1 : 38.06 |
| 2561 | 0.75 | 0.75 | 1 : 22.69 |
| 2560 | - | - | 1 : 23.63 |
| 2559 | - | - | 1 : 23.71 |
| 2558 | - | - | 1 : 27.20 |

หมายเหตุ : ในปีการศึกษา 2564 อาจารย์ในคณะ จำนวน 16 คน

**ตารางการคำนวณหาค่า FTE of Academic staff ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร (ภายในคณะ)**

**อาจารย์ในคณะ (อาจารย์ในหลักสูตร)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Academic staff** | **ปีการศึกษา 2562** | **ปีการศึกษา 2563** | **ปีการศึกษา 2564** |
| **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** | **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** | **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** |
| อาจารย์ ดร.กีรติ ตระการศิริวานิช | 6.5 | 1.63 | **Overloaded** | 1.9 | 0.47 | OK | 6 | 1 | Overload |
| อาจารย์ ดร.มนสิชา อินทจักร | 4.67 | 1.17 | **Overloaded** | 1.7 | 0.42 | OK | 4 | 1 | OK |
| อาจารย์ ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร | 5.5 | 1.375 | **Overloaded** | 3.4 | 0.85 | OK | 4.25 | 1 | Overload |

***หมายเหตุ: \*FTE 1 คน = 1 FTE (ดังนั้นจะแสดง 1 FTE แต่หากเกิน 1 จะแสดงข้อความ Overloaded)***

**อ้างอิง** [**เอกสารแสดงการคำนวณ FTE ของหลักสูตร**](https://tds.mju.ac.th/wtms_documentDownload.aspx?id=NjIwOTU=) **และ** [**เอกสารสรุปค่า FTE ปีการศึกษา 2561-2564**](https://tds.mju.ac.th/wtms_documentDownload.aspx?id=NjIwOTc=)

**อาจารย์ในคณะ (อาจารย์นอกหลักสูตร)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Academic staff** | **ปีการศึกษา 2562** | **ปีการศึกษา 2563** | **ปีการศึกษา 2564** |
| **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** | **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** | **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** |
| อาจารย์ ดร.ปานแพร เชาวน์ประยูร อุดมรักษาทรัพย์ | 2.33 | 0.58 | OK | 0.4 | 0.1 | OK | 1.5 | 0.375 | OK |
| อาจารย์ ดร.ยุทธการ ไวยอาภา | 4 | 1 | OK | 4.1 | 1 | **Overloaded** | **6.75** | **1** | Overload |
| อาจารย์ ดร.อัครพงศ์ อั้นทอง | 4.5 | 1.12 | **Overloaded** | 3.9 | 0.97 | OK |  |  |  |

**อาจารย์นอกคณะ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Academic staff** | **ปีการศึกษา 2562** | **ปีการศึกษา 2563** | **ปีการศึกษา 2564** |
| **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** | **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** | **Total class/year** | **\*FTE** | **Load** |
| อาจารย์ ดร.ประยงค์ คูศิริสิน | - | - | - | 2.67 | 0.67 | OK | 1 | 0.25 | OK |
| อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด | - | - | - | 0.25 | 0.06 | OK |  |  |  |

***หมายเหตุ: \*FTE 1 คน = 1 FTE (ดังนั้นจะแสดง 1 FTE แต่หากเกิน 1 จะแสดงข้อความ Overloaed***

 *กำหนดการคิดภาระงานสอนจริงในรายวิชาที่จะนำไปใช้ในการคำนวณ ดังนี้*

 *- classes บรรยาย 3 หน่วยกิต นับเป็น 1 classes*

 *- classes ปฏิบัติ 3 หน่วยกิต นับเป็น 1 classes*

 *- classes บรรยาย + ปฏิบัติ รวม 3 หน่วยกิต นับเป็น 1.5 classes*

 *- classes สหกิจศึกษา/ฝึกงาน นับเป็น 1 classes*

 *- classes สัมมนา/โปรเจ็ค (ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา) ให้หลักสูตรพิจารณาตามความเหมาะสมโดยดูจากเปอร์เซ็นต์หรือสัดส่วนของอาจารย์ที่สอนหรือจำนวนหน่วยกิตของรายวิชา เช่น 3 หน่วยกิต คิดเป็น 0.5 หรือ 1-2 หน่วยกิต คิดเป็น 0.25 classes เป็นต้น*

 *-classes ปัญหาพิเศษ/การค้นคว้าอิสระ/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ ให้หลักสูตรพิจารณาตามความเหมาะสมโดยดูจากเปอร์เซ็นต์หรือสัดส่วนของอาจารย์ที่สอนหรือจำนวนหน่วยกิตของรายวิชา คณะพัฒนาการท่องเที่ยวกำหนดให้คิดตามสัดส่วนของอาจารย์ที่ปรึกษา ประธาน 50% กรรมการคนละ 25%*

 เมื่อคำนวณ FTE ตามเกณฑ์ AUN-QA พบว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจำนวน 3 คน มีภาระการสอนเกินเกณฑ์จำนวน 2 คน (นับเฉพาะการสอนรายวิชาในหลักสูตร) และจากจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสามารถสอนระดับปริญญาเอกได้ (ภายในคณะ) จำนวน 3 คน มีภาระการสอนเกินเกณฑ์ จำนวน 1 คน (นับเฉพาะการสอนรายวิชาในหลักสูตร) อย่างไรก็ตามหลักสูตรมองว่าในปีถัดไปจะบริหารจัดการภาระการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด ควบคู่กับการผลักดันเรื่องการสร้างความสมดุลในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ เช่นเดียวกับการเร่งรัดนักศึกษาให้สำเร็จการศึกษาภายในกรอบเวลาที่กำหนด

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.2 The programme to show that staff workload is measured and monitored to improve the quality of education, research, and service |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.3 The programme to show that the competences of the academic staff are determined, evaluated, and communicated.**

การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. ความใฝ่รู้

2. การท้างานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

3. การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

4. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

5. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

1. ทักษะการให้ค้าปรึกษา

2. ทักษะการสอน

3. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

4. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ

5. ความกระตือรือร้นและ การเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากสมรรถนะดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว หลักสูตรยังให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรุกของคณาจารย์โดยการสื่อสารผ่านที่ประชุมหลักสูตรระดับปริญญาโท เอก เกี่ยวกับการประเมินผลงานเพิ่มเติม เช่น การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

ทั้งนี้คณาจารย์จำเป็นต้องเสนอแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (IDP) ของบุคลากรสายวิชาการ เป็นประจำทุกปี โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองเอกสารก่อนเสนอต่อคณบดี เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาตนเองตามขีดความสามารถของคณาจารย์แต่ละท่าน

จากนั้นเมื่อการประเมินผลเสร็จสิ้นลง คณาจารย์จะทราบผลรายบุคคล และหากคณาจารย์ท่านใดมีความเห็นแตกต่างจากผลการประเมิน คณาจารย์สามารถขอชี้แจงเหตุผลต่อคณบดีเพื่อพิจารณาทบทวนผลการประเมินได้ในลำดับต่อไป

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.3 The programme to show that the competences of the academic staff are determined, evaluated, and communicated |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.4 The programme to show that the duties allocated to the academic staff are appropriate to qualifications, experience, and aptitude.**

หลักสูตรจัดแบ่งภาระการสอนโดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญ ความถนัด และประสบการณ์ของคณาจารย์แต่ละคน

| **ที่** | **อาจารย์** | **ความเชี่ยวชาญ** |
| --- | --- | --- |
| 1. | อาจารย์ ดร.กีรติ ตระการศิริวานิช | การจัดการนันทนาการและการท่องเที่ยว, ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว, การประยุกต์ใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือพัฒนาชุมชน |
| 2. | อาจารย์ ดร.มนสิชา อินทจักร | การจัดการนันทนาการและการท่องเที่ยว, ภาษาญี่ปุ่น, การท่องเที่ยวโดยชุมชน / ชาติพันธุ์,การจัดการองค์กร ,พฤติกรรมนักท่องเที่ยว |
| 3. | อาจารย์ ดร.ยุทธการ ไวยอาภา | ธุรกิจการเงิน, ธุรกิจการท่องเที่ยว , การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน, การจัดการเชิงกลยุทธ์ |
| 4. | อาจารย์ ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร | การประเมินผล, การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน, การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว |
| 5. | อาจารย์ ดร.สวิชญา ศุภอุดมฤกษ์ ตรีรัตน์ | การเงินการธนาคาร,การบริหารธุรกิจ,การบริหารจัดการ,การสื่อสารเพื่อการพัฒนาชุมชน |
| 6**.** | อาจารย์ ดร.ปานแพร เชาวน์ประยูร อุดมรักษาทรัพย์ | การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและชุมชน |
| 7. | อาจารย์ ดร.วินิตรา ลีละพัฒนา | Tourism , Recreation and Hospitality Management, Business Administration |
| 8. | อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด | การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน |
| 9. | อาจารย์ ดร.อัครพงศ์ อั้นทอง | เศรษฐศาสตร์ทางการท่องเที่ยว |
| 10. | อาจารย์ ดร.ประยงค์ คูศิริสิน | ธุรกิจทางการท่องเที่ยว |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.4 The programme to show that the duties allocated to the academic staff are appropriate to qualifications, experience, and aptitude |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.5 The programme to show that promotion of the academic staff is based on a merit system which accounts for teaching, research, and service.**

หลักสูตรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอ้างอิงจากคณะพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการตามคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ครอบคลุมกรอบการปฎิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย และบริการวิชาการมีกระบวนการประเมิน TOR และการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติราชการของอาจารย์จะประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้เบื้องต้นหรือตามผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติราชการซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency)

ทั้งนี้หากอาจารย์ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน อาจารย์สามารถขอชี้แจงเหตุผลต่อคณบดีเพื่อพิจารณาทบทวนผลการประเมินได้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.5 The programme to show that promotion of the academic staff is based on a merit system which accounts for teaching, research, and service |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.6 The programme to show that the rights and privileges, benefits, roles and relationships, and accountability of the academic staff, taking into account professional ethics and their academic freedom, are well defined and understood.**

โดยปกติคณะจะสื่อสารเรื่องสิทธิ และสวัสดิการต่างๆที่คณาจารย์ได้รับ ผ่านระบบ e-manage โดยเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเรื่องทรัพยากรบุคคลของคณะจะประสานอัพเดทให้คณาจารย์ทราบในลำดับแรก ส่วนการดำเนินการของหลักสูตรนั้น ทางหลักสูตรจะสื่อสารเพิ่มเติมอีกครั้งทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนข้อมูลอัพเดทต่างๆ เช่น เรื่องประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิการลา สวัสดิการ และจรรยาบรรณ

สำหรับในปี 2564 ทางหลักสูตรได้มีมติเห็นชอบให้ปรับเปลี่ยนการจ่ายค่าตอบแทนผู้สอนในรายวิชาให้สัมพันธ์กับจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าในแต่ละปี เพื่อเป็นการแบ่งเบาค่าใช้จ่ายของหลักสูตร ทั้งนี้จะไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรในแต่ละกิจกรรมแต่อย่างใด

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.6 The programme to show that the rights and privileges, benefits, roles and relationships, and accountability of the academic staff, taking into account professional ethics and their academic freedom, are well defined and understood |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.7 The programme to show that the training and developmental needs of the academic staff are systematically identified, and that appropriate training and development activitiesare implemented to fulfil the identified needs.**

หลักสูตรดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ที่อ้างอิงตามคณะพัฒนาการท่องเที่ยวซึ่งมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์ และมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ ทั้งนี้ในปีการศึกษา 2564 คณะยังคงจัดสรรงบประมาณบุคลากรรายละ 7,500 บาท ซึ่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนได้รับการพัฒนาทางวิชาการ และ/หรือวิชาชีพ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ สำหรับในปีนี้คณะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านยุทธศาสตร์ หรือ งบบริการวิชาการอย่างเช่นหลายปีที่ผ่านมา แต่คณาจารย์ก็ยังคงเข้าร่วมฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

**ตารางแสดงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา 256**4

| **ลำดับที่** | **ชื่ออาจารย์** | **พันธกิจของคณะและ PLOs ของหลักสูตร** | **รายละเอียดการพัฒนาตนเอง** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | อาจารย์ ดร.กีรติ ตระการศิริวานิช | สัมพันธ์ | 1. โครงการ AUN-QA Sharing2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว : การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| 2 | อาจารย์ ดร.มนสิชา อินทจักร | สัมพันธ์ | 1. การใช้ Google Forms เพื่อสร้างข้อสอบออนไลน์2. โครงการอบรมเกณฑ์ AUN-QA Overview Version 4.03. การเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว : การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| 3 | อาจารย์ ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร | สัมพันธ์ | 1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว : การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน |

 นอกจากนี้คณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับทุนวิจัยของคณะ ซึ่งเปิดโอกาสให้อาจารย์ยื่นขอทุนวิจัยที่มีการพิจารณาให้ทุนและการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษาด้านการเรียนการสอน โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้รับโอกาสสนับสนุนงบประมาณจากมหาวิทยาลัยในส่วนงบอุดหนุนนักวิจัย ตามระเบียบคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และงบพิเศษเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ด้าน ECO และ Green University โดยสามารถเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยได้ทุกปี และสามารถยื่นเสนอขอรับทุนวิจัยจากภายนอกผ่านการประชาสัมพันธ์ทางคณะกรรมการวิจัยของคณะ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.7 The programme to show that the training and developmental needs of the academic staff are systematically identified, and that appropriate training and development activities are implemented to fulfil the identified needs |  |  | **✓** |  |  |  |  |

**5.8 The programme to show that performance management including reward and recognition is implemented to assess academic staff teaching and research quality.**

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวยังคงแนวทางการยกย่องและให้เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการโดยการกล่าวชื่นชมในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ที่ประชุมอาจารย์และบุคลากร ประกาศในเว็บไซต์ และ Facebook ของคณะฯ เพื่อเป็นการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดี พร้อมมอบใบประกาศ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้พัฒนาตนเองต่อไป สำหรับหลักสูตรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน สื่อสารกันบ่อยครั้งทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Academic Staff** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.8 The programme to show that performance management including reward and recognition is implemented to assess academic staff teaching and research quality |  |  | **✓** |  |  |  |  |

## **AUN-QA Criterion 4 – Academic Staff**

### **ผลการประเมินตนเอง**

| **เกณฑ์** | **คะแนน** |
| --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5.1 The programme to show that academic staff planning (including succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement plans) is carried out to ensure that the quality and quantity of the academic staff fulfil the needs for education, research, and service |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.2 The programme to show that staff workload is measured and monitored to improve the quality of education, research, and service |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.3 The programme to show that the competences of the academic staff are determined, evaluated, and communicated |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.4 The programme to show that the duties allocated to the academic staff are appropriate to qualifications, experience, and aptitude |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.5 The programme to show that promotion of the academic staff is based on a merit system which accounts for teaching, research, and service |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.6 The programme to show that the rights and privileges, benefits, roles and relationships, and accountability of the academic staff, taking into account professional ethics and their academic freedom, are well defined and understood |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.7 The programme to show that the training and developmental needs of the academic staff are systematically identified, and that appropriate training and development activities are implemented to fulfil the identified needs |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| 5.8 The programme to show that performance management including reward and recognition is implemented to assess academic staff teaching and research quality |  |  | **✓** |  |  |  |  |
| Overall |  |  | **✓** |  |  |  |  |