**C.6 ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ใช้ข้อมูล: ปีงบประมาณ 2564 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564 )**

C.6.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร

C.6.2 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน

C.6.3 มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน

มีการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร

C.6.4 มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

C.6.5 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการ

ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร

C.6.6 มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ (Merit System)

**ผลการดำเนินงาน**

**C.6.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร**

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีการประชุมทบทวนวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เช่น

|  |  |
| --- | --- |
| **ข้อมูลที่ใช้** | **ประเด็นการวิเคราะห์** |
|  ด้านจำนวนบุคลากร | ปัจจุบันคณะพัฒนาการท่องเที่ยว มีบุคลากรทั้งหมด 28 คนโดยแบ่งออกเป็น 2 สาย โดยแยกเป็นประเภทสายวิชาการ จำนวน 17 คน สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 11 คน  สายวิชาการมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คน ส่วนที่เหลืออีก 16 คน ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้นคณะจึงส่งเสริมผลัดดันให้ทุกคนมีตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ มีทั้งหมด 11 คน ซึ่งในปี 2564คณะฯ ได้วางแผน และผลักดันส่งเสริมให้บุคลากรขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้ง 5 งานคือ งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานนโยบายแผน และประกันคุณภาพ งานบริหารการศึกษา และงานบริการวิชาการและวิจัย และอีก 6 คน ให้ส่งเสริมให้ขอตำแหน่งชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นต้น |
|  ด้านจำนวนผู้เกษียณอายุ | ในปี 2564 คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ได้วิเคราะห์อัตรากำลังบุคคลที่จะเกษียณอายุช่วงปี (2564-2569) มีจำนวน 3 คนเช่น ใน ปี 2565 จะมีอาจารย์เกษียณอายุ จำนวน 1 คน คือ อาจารย์พิรุฬห์พัฒน์ ภู่น้อย จึงทำให้มีผลกระทบต่อหลักสูตรเนื่องจากท่านเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรจะต้องมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบ จำนวน 5 คน ดังนั้นคณะฯ จึงได้ดำเนินการขอกรอบอัตรากำลังมาทดแทน จากมหาวิทยาลัย และในปี 2567 ก็จะมีอาจารย์เกษียณอายุอีก 1 คน คณะฯ ได้วิเคราะห์แล้วไม่มีผลกระทบต่อหลักสูตร เนื่องจากอาจารย์ท่านนี้ไม่ได้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร |

|  |  |
| --- | --- |
| **ข้อมูลที่ใช้** | **ประเด็นการวิเคราะห์** |
|  | สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ ในปี 2568 จะมีผู้เกษียณอายุ จำนวน 1 คน คณะฯ ได้วิเคราะห์ และการวางแผน ผลักดันให้บุคลากร ทั้ง 5 คน 5 งาน คือ 1) งานบริหารและธุรการ 2) งานคลังและพัสดุ 3) งานนโยบายแผน และประกันคุณภาพ4) งานบริหารการศึกษา5) งานบริการวิชาการและวิจัย ยื่นขอประเมินผลงานเพื่อเตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้ง 5 งาน ในปี 2564 ดังนั้น คณะได้มีการวิเคราะห์ทบทวนแผนอัตรากำลังแล้วไม่มีผลการทบต่อการบริหารจัดการภายในคณะฯ |
| จำนวนอาจารย์ที่คาดว่าจะลาศึกษาต่อ | 1. ทิพย์วดี2. อรุณโรจน์3. อนุวัต |
|  จำนวนหลักสูตร | คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มีหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี จำนวน 2 หลักสูตร* หลักสูตรพัฒนาการท่องเที่ยว
* หลักสูตรการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ

ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร* หลักสูตรพัฒนาการท่องเที่ยว

ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร* หลักสูตรพัฒนาการท่องเที่ยว

หลักสูตรทุกหลักสูตรได้ออกแบบให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องสัมพันธ์กับหลักสูตร สำหรับหลักสูตรใดที่มีอาจารย์ไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรจะต้องจัดหาคนมาทดแทน ทั้งนี้คณะฯ จะต้องมีการวางแผนการขอกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า กรณีที่ไม่มีแผนการขอกรอบอัตรากำลังไว้ มหาวิทยาลัยจะให้ตำแหน่งมาทดแทน |
| จำนวนนักศึกษา | ของทุกหลักสูตรFTEs |
| จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน |  |
| พันธกิจของคณะ | มีกี่เรื่องก็ว่าไป....  |

 จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการบริหารบุคคล ได้วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรจากโครงสร้างอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยและคณะ ซึ่งมาจัดทำข้อมูลบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ช่วงอายุ ช่วงปีการเกษียณอายุ รอบระยะเวลาขอผลงานทางวิชาการ แผนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2564 เพื่อให้สามารถดำเนินการตามพันธกิจต่างๆของคณะได้สำเร็จ **(อ้างอิง แผนอัตรากำลังของบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว)**

**C.6.2 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน**

คณะได้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี โดยคณบดีมอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี และงานบริหารและธุรการกำกับและติดตาม และประเมินแผนอัตรากำลัง บุคลากรทั้ง 2 สาย เขียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะที่พูดไปแล้วใน C 6.1 และเราก็บอกไปว่าการประเมินแผนก็จะประเมินทบทวนดูแผนอัตรากำลัง โดยใช้งวดเวลาทุก 6 และ 12 เดือน หรือเอาให้เข้ากับการประเมินผลความสำเร็จของแผน (งวดเวลาเดียวกับติ๊กก็ได้) และเอาความสำเร็จของแผนในการปฏิบัติงานให้ครบตามพันธกิจเป็นตัวบอกว่าตกลงแล้วแผนอัตรากำลังของเราเหมาะสมหรือยัง เช่น ในด้านการผลิตบัณฑิต เน้นที่เรียนการสอนหลักสูตรพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งมีจำนวนนักศึกษามาก ทำให้คณาจารย์ไม่เพียงพอต่อการผลักดันให้นักศึกษาบรรลุ PLOs ของหลักสูตร ส่วนในด้านอื่นๆ เช่นด้านการวิจัยและบริการวิชาการ จากการประเมินและทบทวนพบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ เป็นต้น (น้องติ๊กจะเพิ่มเติมให้)

นอกจากนั้น คณะได้มีการกำกับติดตาม และสอบถามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามสายงานหรือตามสมรรถนะ โดยจัดทำขั้นตอนการส่งข้อมูลการพัฒนาตนเองทางหนังสืออิเล็กโทรนิกส์ (ERP) เพื่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา /การลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการขอทุนการศึกษา เป็นต้น

เช่น กรณีที่อาจารย์อาจารย์อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ต้องการที่จะไปพัฒนาตนเอง จึงได้ดำเนินการแจ้งคณะกรรมการประจำหลักสูตรว่าต้องการลาไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้เวลาบางส่วน คณะกรรมการหลักสูตรร่วมกันพิจารณาว่ามีถึงผลกระทบต่อหลักสูตรหรือไม่ ที่ประชุมพิจารณาแล้วไม่มีผลกระทบ จึงได้นำผลการพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ พิจารณาทบทวนและประเมินตามแผนอัตรากำลังไม่มีผลกระทบต่อหลักสูตรดังกล่าว คณะกรรมการประจำคณะมีมติให้ลาศึกษาต่อได้ ดังนั้นคณะได้ทำหนังสือถึงประธานคณะกรรมการพิจารณาการลาศึกษาต่อของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติ แจ้งคณะกรรมการพิจารณาการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัย ลงวันทึ่ 30 พฤศจิกายน 2563 (...........................)

 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะได้มีการทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภาระงานประจำปีงบประมาณ 2564 และมีการประเมินโดยใช้แบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (TOR) และมีการใช้ผลการประเมินมาทบทวน วิเคราะห์ และปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เช่น มีการผลักดันส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ทักษะ และปรับทัศนะคติของตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติ และสามารถนำมายื่นผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งหัวหน้า ทั้ง 5 งาน หรือ ขอตำแหน่งเชี่ยวชาญ หรือตำแหน่งชำนาญพิเศษ เป็นต้น

**C.6.3 มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ มีการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร**

คณะฯ ได้กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ในการขับเคลื่อนพันธ

กิจคณะตามมหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีสมรรถนะ**หลัก** ดังนี้

1. ความใฝ่รู้

2. การทํางานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

3. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

5. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ[**(64TDSQAD6.4.1 คู่มือสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้)**](http://personnel.mju.ac.th/competency_handbook.php) สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน มีจำนวน 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน ดังนี้

 1. กลุ่มงานสายวิชาการ สมรรถนะประจำกลุ่ม ดังนี้

1) ทักษะการให้คําปรึกษา

2) ทักษะการสอน

3) ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

4) ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ

5) ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนั้น จากการที่ทุกหลักสูตรของคณะพัฒนาการท่องเที่ยวได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ OBE และเข้ารับการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ AUN QA ver.4.0 คณะจึงมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเติม ดังนี้ ดูคู่มือ QUN QA หน้าที่ ..... เอาได้จาก ป.ตรีพัฒนาใน Cri.5

ซึ่งคณะมีการทำความเข้าใจกับหลักสูตรในที่ประชุมคณะกรรมการ HR เพื่อสร้างความเข้าใจแก่คณาจารย์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการทุกท่านวางแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดต่อไป

2. กลุ่มงานสายสนับสนุน กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่ม ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

 1) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ต้องมีสมรรถนะด้าน จิตบริการ ความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น มีทักษะงานสารบรรณ และการบริหารจัดการองค์กร

 2) กลุ่มงานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพ/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ต้องมีสมรรถนะด้านทักษะการวิเคราะห์ การบริหารจัดการข้อมูล การคิดในเชิงกลยุทธ์ การประเมินโครงการ มีความรู้ด้านเรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน ความรู้ด้านการวิจัยสถาบัน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

 3) กลุ่มงานคลังและพัสดุุ ต้องมีสมรรถนะด้านจิตบริการ ทักษะในการใช้กฎระเบียบหลักเกณฑ์ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง ทักษะด้านการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

 4) กลุ่มงานบริการการศึกษา ต้องมีสมรรถนะมีความรู้ในงานบริการการศึกษา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การให้คําปรึกษา มีความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม ความอดทน อดกลั้น และจิตบริการ

สำหรับการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ทางคณะได้มีการประเมินสมรรถนะบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง โดยมีการกำหนดคำจำกัดความและระดับความสามารถไว้อย่างชัดเจน และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งการติดตามและประเมินสมรรถนะของแต่ละบุคคลนั้น จะดำเนินการในช่วงเดือนธันวาคม-มกราคม ของทุกปี โดยคณะจะหนังสือแจ้งให้บุคลากรทุกคนจัดทำตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ปว.ช 01 และ ปส.น 01) ว่าปีนี้ จะไปพัฒนาตนเองอะไร เช่น อบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ศึกษาดูงาน โดยคณบดีมอบหมายให้งานบริหารและธุรการเป็นผู้รวมรวบ แล้วเสนอไปยังผู้บังคับบัญชา (ตามสายงาน) ตรวจสอบเนื้อหา แล้วเสนอต่อคณบดีลงนามในเอกสาร และเสนอให้มหาวิทยาลัยทราบต่อไป และช่วงเดือนกันยายนของทุกปีคณะทำหนังสือแจ้งให้บุคลากรทุกคนจัดทำรายงานแบบข้อตกงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ปว.ช 02 และ ปส.น 02) พร้อมกับแนบเอกสารต่าง ๆ ไปพัฒนาตนเอง มาให้งานบริหารและธุรการรวบรวม เสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยคณบดีเป็นประธาน และลงนาม เสนอมหาวิทยาลัยต่อไป

นอกจากนั้น จากการที่ทุกหลักสูตรของคณะพัฒนาการท่องเที่ยวได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ OBE และเข้ารับการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ AUN QA ver.4.0 คณะจึงมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มเติม ตามเกณฑ์ QUN QA Cri.6.5 ด้านการบริการผู้เรียน

ซึ่งแบบประเมินสมรรถนะได้กำหนดค่ามาตรฐานสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน หากการประเมินสมรรถนะมีความแตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับจะมีการแสดงความคิดเห็นและมีข้อสรุปในข้อตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องตรงกัน และในบางสมรรถนะบุคลากรไม่สามารถประเมินตนเองได้ จะใช้ผลคะแนนจากการสอบ เป็นการประเมินระดับความสามารถตามคู่มือสมรรถนะที่ทางมหาวิทยาลัยได้กำหนด เช่น

**สมรรถนะหลัก : ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language Usage)**

 คำจำกัดความ : มีความรู ้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) เพื่อการติดต่อสื่อสาร สื่อความหมาย และถ่ายทอดกับผู้อื่นได้ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทําให้เกิด การพัฒนาทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

 ระดับ (Level) L5 = สามารถนําเสนอ หรือผลิตผลงานเป็นภาษาต่างประเทศได้

ระดับ (Level) L4 = มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศได้ดีสามารถนําไปใช้ในการติดต่อ ประสานงานของมหาวิทยาลัยทั้งในและระดับต่างประเทศ

ระดับ (Level) L3 = มีการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ครบทุก ทักษะ

ระดับ (Level) L2 = มีการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสมตามตําแหน่งงาน

ระดับ (Level) L1 = มีความรู้ภาษาต่างประเทศ และสามารถใช้ได้บางทักษะ

ระดับ (Level) L0 = ไม่มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษ โดยวิทยาลัยนานาชาติ (ศูนย์ภาษา) ของมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดสอบ และแจ้งผลการสอบเทียบค่าระดับความสามารถตาม Level ซึ่งระดับความสามารถ/สมรรถนะในด้านภาษาต่างประเทศในแต่ละกลุ่มงานจะมีมาตรฐานระดับความสามารถแตกต่างกัน เช่น

 - สายวิชาการ ตำแหน่งศาสตราจารย์ ระดับความสามารถตามมาตรฐานจะอยู่ Level 5 / รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับความสามารถตามมาตรฐานจะอยู่ Level 4 / อาจารย์ ระดับความสามารถตามมาตรฐานจะอยู่ Level 3 [**(64TDSQAD6.4.2 มาตรฐานระดับความสามารถกลุ่มสายวิชาการ)**](http://personnel.mju.ac.th/edoc/competency/Competency_handbook_June11.pdf)

 - สายสนับสนุน เช่น กลุ่มงานนโยบายและแผน : ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เชี่ยวชาญพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการกองแผนงาน ระดับความสามารถตามมาตรฐานจะอยู่ Level 4 / ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ/หัวหน้างานแผน ระดับความสามารถตามมาตรฐานจะอยู่ Level 3 /ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ ระดับความสามารถตามมาตรฐานจะอยู่ Level 2 เป็นต้น

นอกจากนั้น ในปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา หลักสูตรพัฒนาการท่องเที่ยว มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการผลักดันผู้เรียนให้มี PLOs ตามที่หลักสูตรคาดหวังของบุคลากรสายสนับสนุน ตามเอกสารแนบ

แนบ ลักษณะงานสนับสนุนวิชาการตามเกณฑ์ AUN QA ระดับหลักสูตร

จากที่กล่าวมาข้างต้นบุคลากรทั้ง 2 สาย (สายวิชาการ และสายสนับสนุน) คณะได้วิเคราะห์และประเมินสมรรถนะเป็นรายบุคคล หากบุคคลท่านใดมีสมรรถนะที่ต่ำกว่ามาตรฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คณะจะนำข้อมูลดังกล่าว ไปปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด ต่อไป

**C.6.4 มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร**

 เพิ่มเติมสรุปความต้องการจำเป็น ที่สอดคล้องกับพันธกิจและสมรรถนะที่พึงประสงค์ในข้อ C 6.3 คณะได้มีการวิเคราะห์สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองตามเส้นทางงานของแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งคณะได้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง (IDP) ของแต่ละบุคคล และมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของในงบประมาณ 2564

สายวิชาการ คณะได้จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรสายวิชาการให้ได้รับการพัฒนาวิชาการ และ/หรือวิชาชีพ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รายละ 7,500 บาท ทั่งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ ถึงแม้ว่าในปี 2564คณะได้ประสบกับปัญหาโควิค บุคลากรสายวิชาการก็ยังคงเข้ารับการฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญของตนเองอย่างต่อเนื่องโดยผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

ย้ายไปไว้ 6.5 เพิ่มตารางช่องที่ 3 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับ | ชื่อ- สกุล | รายละเอียดการพัฒนาตนเอง |
| 1 | อาจารย์ ดร.วัชรีวรรณ ชาติพันธ์ | - การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Backward Curriculum  Design) รุ่นที่ 11- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว: กำรวัดและประเมินผลกำรเรียนรู้ของผู้เรียน- โครงการ AUN-QA Overview- โครงการ AUN-QA Sharing- กิจกรรมกำรอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวชุมชน และผลิตภัณฑ์ชุมชน โครงการยกระดับเศรษฐกิจ และสังคม รายตำบลแบบบูรณาการ |
| 2 | อาจารย์ ดร.วลัยลดา ถาวรมงคลกิจ | - การจัดทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Backward Curriculum  Design) รุ่นที่ 9- AUN-QA Implementation and Gap Analysis version 4 รุ่นที่ 6- การพัฒนาผู้ประเมินฯ ระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA version 4: In-House Training ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้- โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรด้วย เกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 วันที่ 27-29 เมษายน 2565 - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน - โครงการ AUN-QA Overview |
| 3 | อาจารย์พิรุฬห์พัฒน์ ภู่น้อย | - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน - โครงการพัฒนาคณาจารย์ให้มีการสอนที่สร้างทักษะ 4C  สอดแทรกในรายวิชา (รุ่นที่2) - โครงการ AUN-Q Sharing |
| 4 | อาจารย์ ดร.อัครพงศ์ อั้นทอง | - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  |
| 5 | อาจารย์ทิพย์วดี โพธิสิทธิพันธ์ | - สัมมนาเรื่อง การใช้พลังงานทรัพยากรอย่างประสิทธิภาพ- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  |
| 6 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์รักธิดา ศิริพิทักษ์กิจนุกูจ | - โครงการสนับสนุนความรู้เชิงวิชาการแก่อาจารย์ นักวิจัย และ  บุคลากรทั่วไป : โครงการอบรมเทคนิคการทำวิจัยแบบผสมผสานวิธี  Mix method- โครงการสัมมนาเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร  AUN-QA กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว กิจกรรมที่ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง  เพื่อประกอบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหลักสูตรระดับ  ปริญญาตรี ตามเกณฑ์AUN QAA |
| 7 | อาจารย์ ดร.สวิชญา ศุภอุดมฤกษ์ตรีรัตน์ | - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน - โครงการอบรมออนไลน์ เรื่อง การประเมินผลกระทบและ  ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคม- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว กิจกรรมที่ 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง  เพื่อประกอบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหลักสูตรระดับ  ปริญญาตรี ตามเกณฑ์AUN QAA |
| 8 | อาจารย์อรจนา แสนไชย จันทรประยูร | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนการพัฒนาผู้ประเมินฯ ระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA version 4: In-House Training ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้โครงการอบรมผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรด้วย เกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 วันที่ 27-29 เมษายน 2565 |
| 9 |  | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| 10 |  | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| 11 | อาจารย์ ดร.กีรติ ตระการศิริวานิช | - โครงการ AUN-QA Sharing- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  |
| 12 | อาจารย์ ดร.มสิชา อินทจักร | - การใช้ Google Forms เพื่อสร้งข้อสอบออนไลน์- โครงการอบรมเกณฑ์ AUN-QA Overview version 4.0- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  |
| 13 | อาจารย์ ดร.ยุทธการ ไวยอาภา | - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว:  การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  |

สำหรับสายสนับสนุนสายวิชาการ คณะให้โอกาสทุกคนได้ไปพัฒนาตนเอง ตามสายงาน/หรือวิชาชีพ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รายละ 5,000 บาท ทั่งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ ถึงแม้ว่าในปีน 2564 คณะได้ประสบกับปัญหาโควิค บุคลากรสายสนับวิชาการก็ยังคงเข้ารับการฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญของตนเองอย่างต่อเนื่องโดยผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก เช่น

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับ | ชื่อ- สกุล | รายละเอียดการพัฒนาตนเอง |
| 1 | นางนวนจันทร์ ทองมา | - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและ  รายงานการประชุมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เทคนิคการเขียน  หนังสือราชการและรายงานการประชุม"- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว กิจกรรมที่ 3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง  เพื่อประกอบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน คณะพัฒนาการ  ท่องเที่ยว ตามเกณฑ์การประเมิน CUPT-QMS- โครงการ “เปิดบ้าน เปิดใจ กองกลาง” หัวข้อ ภารกิจของกองกลาง “ขั้นตอนและกระบวนการเสนอเอกสาร” |
| 2 | นางสาวศิริพร ดวงดี | - โครงการบริหารจัดการด้นการเงินและงบประมาณอย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทสนับสนุน  หัวข้อ “การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน- โครงการฝีกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการเบียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานประชุม- โครงการฝีกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน และพัสดุ - ประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบการเงินของส่วนงาน  ประจำปี 2565- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการสัมมนา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน  ด้านการวิจัย- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว- ฝึกอบรมเรื่อง การทำงานเชิงวิเคราะห์และเชิงสังคมจากงบประจำ  ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน  สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 7 |
| 3 | นางดวงใจ ไพพงค์ | - โครงการสัมมนา เรื่อง การควบคุมภายในและการบรหารจัดการ ความเสี่ยง มจ. ปี งบป 2564- ประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดงบการเงินของส่วนงาน ประจำ ปีงบรประมาณ 2565- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว- ฝึกอบรมเรื่อง การทำงานเชิงวิเคราะห์และเชิงสังคมจากงบประจำ  ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน  สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 7 |
| 4 | นายสมพงศ์ สมศรี | - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “KM คน QA” ประจำปีงบ 2564  วันที่ 20 เมษายน 2564- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ประเมินคุณภาพตามเกณฑ์  ZUN-QA- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว- โครงการสัมมนา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบัณฑิต คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว- ฝึกอบรมเรื่อง การทำงานเชิงวิเคราะห์และเชิงสังคมจากงบประจำ  ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน  สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 7 |
| 5 | นางภัทราภรณ์ จูวัฒนสำราญ | - โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการสัมมนา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนด้าน การวิจัย- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว- ฝึกอบรมเรื่อง การทำงานเชิงวิเคราะห์และเชิงสังคมจากงบประจำ  ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน  สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 7 |
| 6 | นางกนิษฐา รักสกุลกานต์ | - โครงการแลกเปลี่ยนรู้ “KM คน QA” ประจำปีงบประมาณ 2564- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ประเมินคุณภาพตามเกณฑ์  ZUN-QA วันที่ 20 เมษายน 2564- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว- โครงการสัมมนา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบัณฑิต คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว- ฝึกอบรมเรื่อง การทำงานเชิงวิเคราะห์และเชิงสังคมจากงบประจำ  ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน  สังกัดสถาบันอุดมศึกษา รุ่นที่ 7 |
| 7 | นางปิยะพร แดงชาติ  | - โครงการฝึกอบรมเชิงปฎิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้าน  การเงินบัญชีและพัสดุ- ประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดงบการเงินของส่วนงาน ประจำ ปีงบรประมาณ 2565- โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)  หัวข้อ "การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  (บุคลากรประเภทสนับสนุน)"- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบริหารจัดการ (กระบวนการ/ ขั้นตอนการจัดซื้อ/จัดจ้างและการบริหารงานพัสดุเพื่อการวิจัย และพัฒนา- โครงการประกันคุณภาพการศึกษาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว |

 จากข้อมูลข้างต้น บุคลากรคณะทั้งสองสายงาน ที่ได้รับการสัมมนา และอบรมในโครงการต่างๆอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่คณะต้องดำเนินการ ทั้งด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และ......

โดยภายหลังจากการที่บุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะแล้ว จะต้องนำความรู้ที่ได้มาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือจัดทำ KM ให้กับบุคลากรในคณะ เช่น อาจารย์ ดร.วลัยลดา ถาวรมงคลกิจ ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประเมินฯ ระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA version 4: In-House Training ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และได้ทำสรุปเพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับทุกหลักสูตร และในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในคณะโดยส่วนมากจะนำมาดำเนินการขอยื่นตำแหน่งที่สูงขึ้น และนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

**C.6.5 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร**

 คณบดีได้มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และเมินแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยได้ประชุม หารือกับคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่วางแผน ติดตาม ออกแบบการพัฒนาองค์การ วางแผนกำลังคน การสรรหา และคัดเลือกพนักงาน การบรรจุพนักงาน ตลอดจนการพัฒนาส่งเสริมความรู้ใหม่แก่พนักงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากร และสรุปผลการดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2564 ทางคณะได้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พบว่า ผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จในแผน มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานสามารถบรรลุตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัวชี้วัด <http://www.erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NDUyODcy&method=inline> ทั้งนี้คณะมีแผนที่จะต้องทบทวนแผนและขอความร่วมมือให้บุคลากรขอตำแหน่งในปี 2565 ต่อไป

สรุปผลการดำเนินงานแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | หน่วยนับ | แผน | ผล | บรรลุ |
| * บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามสายงาน
* บุคลากรสายวิชาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
* บุคลากรสายสนับสนุนยื่นขอกำหนดตำแหน่ง
* การประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร
 | ตัวชี้วัด | 4 | 4 | ✓ |

ทั้งนี้คณะมีแผนที่จะต้องทบทวนแผนและขอความร่วมมือให้บุคลากรขอตำแหน่งในปี 2565 ต่อไป

เพิ่มการอธิบายว่าผลการประเมินในแต่ละเรื่องเป็นอย่างไร แล้วเอามาใช้ทำอะไรต่อ เช่น เอาข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงด้านต่างๆที่เกี่ยวกับพันธกิจของคณะในแต่ละด้าน

**ผลการประเมินตนเอง Sub-Criteria 6.5**

**ระดับ 3** : Inadequate but Minor Improvement Will Make It Adequate

**C.6.6 มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของคณะ และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ (Merit System)**

คณะฯ ใช้ระบบการประเมินความดีความชอบของม. ..... และคณะมีการประเมินความดีความชอบ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้แทนสายวิชาการจากทุกหลักสูตร และผู้แทนสายสนับสนุนวิชาการจากหลักสูตร และสำนักงานคณบดี เพื่อทำหน้าที่กำหนดร่างหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในคณะฯ โดยให้บุคลากรในคณะฯ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

คณะกรรมการกลั่นกรองฯ กำหนดร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร สังกัดคณะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 แล้วจัดส่งให้บุคลากรในคณะฯ ร่วมประชาพิจารณ์ก่อนจะประกาศใช้ และข้อเสนอแนะจากบุคลากรหลังจากรับทราบผลการประเมิน แล้วนำมาปรับเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินในปีงบประมาณถัดไป

อีกทั้งคณะฯ ยังมีการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ดีเด่นในแต่ด้าน ทั้งหมดมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3) ด้านบริการวิชาการ 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. แจ้งเวียนหนังสือการพิจารณาคัดเลือกเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ดีเด่น ปี 2564 ไปยังแต่ท่าน และหลักสูตร เพื่อพิจารณาเสนอชื่อในแต่ละด้านมายังคณะฯ

2. นำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ

3. เสนอชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

โดยในปีงบประมาณ 2564 คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ได้เสนอชื่อ

1. อาจารย์อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ เป็นอาจารย์ดีเด่น ด้านการเรียนการสอน
2. อาจารย์ ดร.อัครพงศ์ อั้นทอง เป็นอาจารย์ดีเด่น ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ได้เล็งเห็นความสำคัญระบบการประเมินความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทางคณะได้นำระบบ แนวปฏิบัติ แบบฟอร์มการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ซึ่งได้มีการกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด TOR ของตนเอง โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกัน/เป็นเกณฑ์ที่จะมีการประเมินความดีความชอบเมื่อสิ้นปี เช่น

- บุคลากรสายวิชาการ : : มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ส่วน คือ 1) ภาระงานบริหาร 2) ภาระงานตามพันธกิจ **(**[**64TDSQAD6.6.1**](http://personnel.mju.ac.th/edoc/tor/APS_v.4.4_%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%A2_63.xlsx)[**โปรแกรม APS v.4.4\_พนักงานมหาวิทยาลัย**](http://personnel.mju.ac.th/edoc/tor/APS_v.4.4_%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%A2_63.xlsx)**)** ได้แก่

 ส่วนที่ 1 ภาระงานเชิงบริหาร ร้อยละตามตำแหน่งแต่ละบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

 ส่วนที่ 2 ภาระงานตามพันธกิจ

 2.1 ภาระงานเชิงปริมาณ ร้อยละตามตำแหน่งแต่ละบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

 2.2 ภาระงานเชิงคุณภาพ ร้อยละ 10

 2.3 ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะ/มหาวิทยาลัย ร้อยละตามตำแหน่งแต่ละบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

 ส่วนที่ 3 ประเมินตามสมรรถนะหลักของแต่ละบุคคล ร้อยละ 10

 ส่วนที่ 4 ประเมินพฤติกรรมในการทำงาน ร้อยละ 10

- บุคลากรสายสนับสนุน : มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 องค์ประกอบ **(64TDSQAD6.6.2** [**[แบบ ป-สน.01] แบบฟอร์มข้อตกลงภาระงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (TOR)**](http://personnel.mju.ac.th/edoc/tor/01_tor_support_2563.xls) **และแบบ(64TDSQAD6.6.3** [**[แบบ ป-สน.02] ดาวน์โหลดแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ**](http://personnel.mju.ac.th/edoc/tor/02_assessment_support_2563.xls)**)** ได้แก่

 ส่วนที่ 1 ภาระงานบริหาร ร้อยละตามตำแหน่งแต่ละบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

 ส่วนที่ 2 ภาระงานประจำ ร้อยละตามตำแหน่งแต่ละบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

 ส่วนที่ 3 ประเมินตามสมรรถนะหลักของแต่ละบุคคล ร้อยละ 10

 ส่วนที่ 4 ประเมินพฤติกรรมในการทำงาน ร้อยละ 10

สำหรับในปีงบประมาณ 2564 ทางคณะได้มีการทบทวนการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร จึงได้มีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 [**(63TDSQAD6.6.4 ร่าง-หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ ปีงบประมาณ 2564)**](http://www.erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NDQyNzE4&method=inline)  เพื่อให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานตนเอง แต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขนโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะจึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์

นอกจากคณะมีระบบประเมินความดีความชอบแล้ว คณะยังมีความใส่ใจ ให้ความสำคัญการยกย่องให้รางวัลในการเพิ่มขวัญและกำลังใจบุคลากรด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ดังนี้

- บุคลากรสายวิชาการ ที่ได้รับรางวัลภายในคณะ : ในรอบปีงบประมาณ 2564 ทางคณะได้จัดกิจกรรมแสดงความยินดี และยกย่องเชิดชูเกียรติ กับนักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.ปานแพร เชาวน์ประยูร อุดมรักษาทรัพย์ ผลงานดีเด่นด้านการตีพิมพ์ และ อาจารย์ ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากรผลงานวิจัยดีเด่นด้านการรับทุนวิจัย และคณะได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และยกย่องชูเชิดแก่นักวิจัยทั้ง 2 ท่านด้วย ( [**จดหมายข่าวคณะพัฒนาการท่องเที่ยว)**](https://tds.mju.ac.th/goverment/25630805122100_tds/Doc_25631127110445_863889.pdf)

- สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะได้มอบของที่ระลึกแสดงความยินดี กับนางนวนจันทร์ ทองมา ที่ได้รับตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและธุรการ และ นายสมพงศ์ สมศรี ที่ได้รับตำแหน่งหน้างานบริการการศึกษา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของคณะและยังมีกิจกรรมที่ความสร้างสัมพันธ์อันดีงาม เช่น การรับประทานอาหารเที่ยงร่วมกัน มีการมอบของขวัญปีใหม่ รวมถึงการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค รับฟังความคิดเห็นการเชื่อมโยงงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปประยุกต์ปรับปรุงให้เข้ากับงานที่ตนเองให้สอดคล้องกับภาระงานส่วนร่วมได้ ซึ่งกิจกรรมที่ทางคณะได้วางแผนไว้หลายกิจกรรม ที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (โควิด-19)

**ผลการประเมินตนเอง Sub-Criteria 6.6**

**ระดับ 3** : Inadequate but Minor Improvement Will Make It Adequate