



แผนพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์คณะพัฒนาการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569)
และแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สารบัญ

หน้า

ปรัชญาคณะกรรมการท่องเที่ยว	1
วิสัยทัศน์คณะกรรมการท่องเที่ยว	1
วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์กลาง	1
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของคณะกรรมการท่องเที่ยว	1
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของคณะกรรมการท่องเที่ยว	1
สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์	2

แผนพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569)
และแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บทนำ

แผนพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถในระดับนานาชาติและทำงานอย่างมีความสุข ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและคณะ ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และแผนปฏิบัติราชการของคณะได้นำวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของการพัฒนาบุคลากร มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากผลการประเมินการดำเนินงานของพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยเน้นทำกรพัฒนาระบบ การบริหารคนดี คนเก่ง และการอบรมภายใต้ Competency Based โดยมีการวัดวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปรัชญาคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวที่ยั่งยืนเกิดจากการพัฒนาด้วยปัญญา

วิสัยทัศน์คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

“คณะพัฒนาการท่องเที่ยวสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำงานอย่างมีความสุข

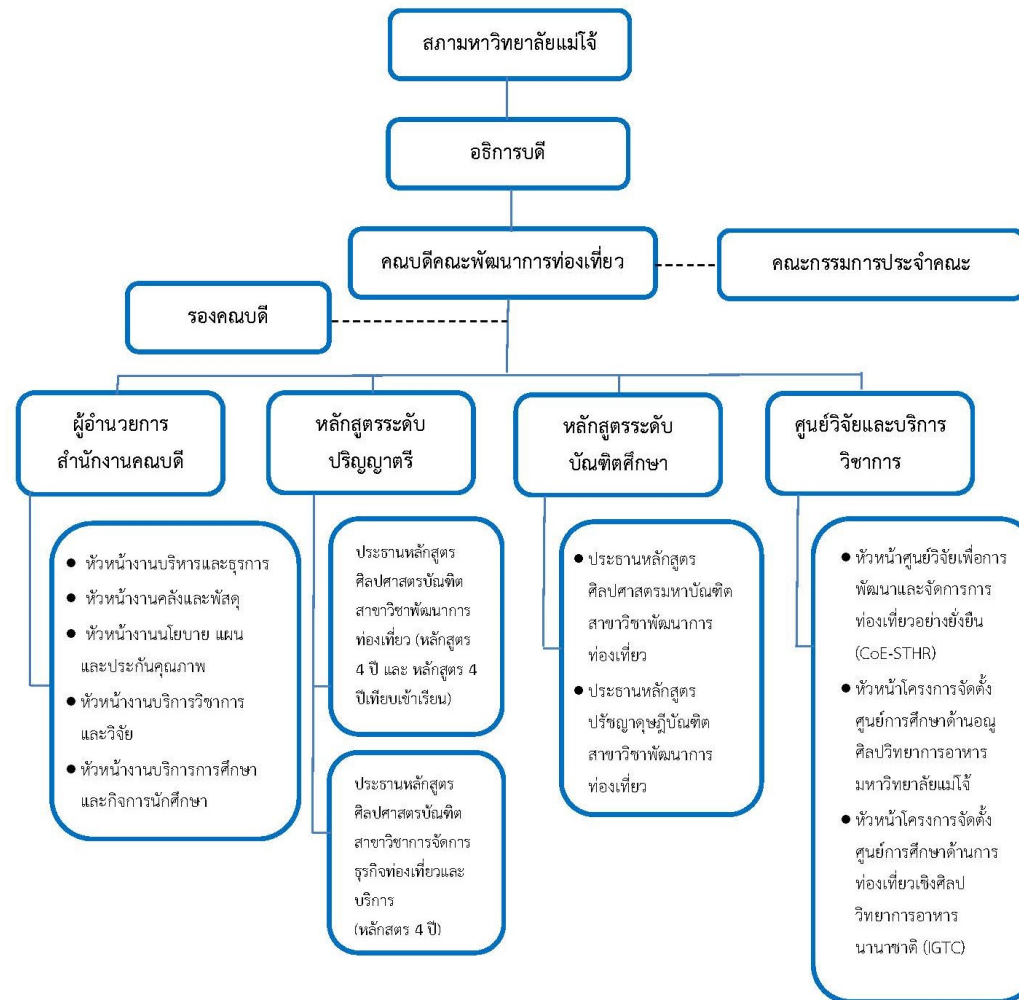
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

1. ด้านจรรยาบรรณ: บุคลากรต้องยึดมั่นในปรัชญา นำหลักการของคนดี คนเก่ง เป็นแนวปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอทุกกรณี
2. การสรรหาบุคลากร: ดำเนินการด้วยระบบคัดเลือกอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง
3. การพัฒนาบุคลากร: ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ในหน้าที่การงาน
4. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน: จัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านมหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ 100 ในประเด็นและกลยุทธ์การพัฒนา “การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์” สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
2. การพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ 100 (จาก 2477 สู่ 2577) ในแผนบริหารมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)

โครงสร้างการบริหารงานคณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2564 (Administration Chart)



ข้อมูลบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 28 คน แยกเป็นประเภทสายวิชาการ จำนวน 17 คน สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 11 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรทั้งหมด

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	เลขที่	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วันที่เกษียณ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
1	อ. พิรุฬห์พัฒน์ ภูน้อย	ข 535	อาจารย์	1 มกราคม 2560	30 ตุลาคม 2565	รองคณบดี	พนง.มหาวิทยาลัย
2	อ. อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ	1034	อาจารย์	28 พฤษภาคม 2556	30 ตุลาคม 2580		พนง.มหาวิทยาลัย
3	อ. รักธิดา ศิริ พิทักษ์กิจนุกร	1035	อาจารย์	28 พฤษภาคม 2556	30 ตุลาคม 2579		พนง.มหาวิทยาลัย
4	อ. ดร.วัชรวิวัฒน์ ขาดิพันธ์	399	อาจารย์	1 สิงหาคม 2549	30 ตุลาคม 2583		พนง.มหาวิทยาลัย
5	อ. อนุวัต เชื้อเย็น	300	อาจารย์	20 มกราคม 2552	30 ตุลาคม 2584		พนง.มหาวิทยาลัย
6	อ. ดร.กิริติ ตระการศิริวานิช	401	อาจารย์	19 มีนาคม 2555	30 ตุลาคม 2585	คณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว	พนง.มหาวิทยาลัย
7	อ. ดร.มนสิชา อินทจักร	402	อาจารย์	19 มีนาคม 2555	30 ตุลาคม 2586		พนง.มหาวิทยาลัย
8	อ. ดร.วัลลดา ถาวรวงศ์กิจ	471	อาจารย์	6 มกราคม 2550	30 ตุลาคม 2581		พนง.มหาวิทยาลัย
9	อ. อรจนา แสนไชย จันทระประยูร	642	อาจารย์	8 มกราคม 2552	30 ตุลาคม 2585		พนง.มหาวิทยาลัย
10	อ. ชัช พชรธรรมกุล	785	อาจารย์	2 พฤศจิกายน 2552	30 ตุลาคม 2567		พนง.มหาวิทยาลัย
11	อ. ดร.ปานแพร เขาวนประยูร อุดมรักษาทรัพย์	807	อาจารย์	15 พฤศจิกายน 2555	30 ตุลาคม 2584		พนง.มหาวิทยาลัย
12	อ. ทิพย์วดี โพธิ์สิทธิพรณ	867	อาจารย์	1 กุมภาพันธ์ 2560	30 ตุลาคม 2582		พนง.มหาวิทยาลัย
13	อ. ดร.อัศรพงศ์ อันทอง	984	อาจารย์	16 มกราคม 2558	30 ตุลาคม 2576		พนง.มหาวิทยาลัย
14	อ. ดร.สวิษฐา ศุภอุดมฤกษ์	953	อาจารย์	10 มกราคม 2553	30 ตุลาคม 2580		พนง.มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	เลขที่	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วันที่เกษียณ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
15	อ. ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ขยากร	962	อาจารย์	1 มกราคม 2553	30 ตุลาคม 2582		พนง.มหาวิทยาลัย
16	อ. ดร.ยุทธการ ไวยอาภา	967	อาจารย์	8 มิถุนายน 2557	30 ตุลาคม 2575		พนง.มหาวิทยาลัย
17	อ. ดร.วุฒิพงษ์ ฉั่วตระกูล	1182	อาจารย์	1 ธันวาคม 2564	30 ตุลาคม 2577		พนง.มหาวิทยาลัย
สำนักงานคณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว							
งานบริหารและธุรการ				2 คน			
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	เลขที่	ตำแหน่ง	วันที่บรรจุ	วันที่เกษียณ	ตำแหน่งบริหาร	ประเภทบุคลากร
18	นางนวนจันทร์ ทองมา	351	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 เมษายน 2548	30 ตุลาคม 2568		พนง.มหาวิทยาลัย
19	นายพิทักษ์แดน แดงชาติ	485	ช่างเทคนิค	1 เมษายน 2551	30 ตุลาคม 2581		
งานคลังและพัสดุ				2 คน			
20	นางสาวศิริพร ดวงดี	344	นักวิชาการเงินและบัญชี	1 เมษายน 2548	30 ตุลาคม 2580		พนง.มหาวิทยาลัย
21	นางปิยะพร แดงชาติ	342	นักวิชาการพัสดุ	1 สิงหาคม 2548	30 ตุลาคม 2576		
22	นางอ้อมใจ สงจันทร์	559		20 เมษายน 2552	30 ตุลาคม 2584		
งานนโยบาย แผนและประกัน							
23	นางดวงใจ ไพพงศ์	403	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1 มีนาคม 2550	30 ตุลาคม 2586		พนง.มหาวิทยาลัย
24	นางกนิษฐา รักสกุลกานต์	582	นักวิชาการ	3 กันยายน 2551	30 ตุลาคม 2588		
งานบริการวิชาการศึกษา							
25	นายสมพงศ์ สมศรี	404	นักวิชาการนักศึกษา	1 มกราคม 2549	30 ตุลาคม 2586		พนักงาน
26	นางสาวณภักษ์ เลี้ยงประยูร	405	นักวิชาการนักศึกษา	1 ตุลาคม 2550	30 ตุลาคม 2586		
27	นายวิทวัส ขาวอิน	882	นักวิชาการโสตทัศนฯ	5 มิถุนายน 2553	30 ตุลาคม 2587		
งานบริการวิชาการและวิจัย							
28	นางภัทราภรณ์ จุวัฒน์สำราญ	716	นักวิชาการนักศึกษา	1 เมษายน 2552	30 ตุลาคม 2585		พนง.มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	รวม	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ		
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.
พนักงานมหาวิทยาลัย	16	-	6	11	16	1	-

บุคลากรสายวิชาการมี ทั้งหมด 17 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 11 คน และระดับปริญญาโท 6 คน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน และตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 16 คน

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	รวม	วุฒิการศึกษา		
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
พนักงานมหาวิทยาลัย	11	4	7	-

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมี ทั้งหมด 11 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4 จำแนกบุคลากรสายวิชาการตามตำแหน่งทางวิชาการกับช่วงอายุ

ตำแหน่ง ทาง วิชาการ	อายุ											
	35-40		41-45		46-50		51-55		56 ขึ้นไป		รวม คน	ร้อยละ
	อายุ ปัจจุบัน	ปีที่ เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่ เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่ เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่ เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่ เกษียณ		
อ.			อ.ดร.กิริติ (41) อ.ดร.วัชรวิธรรม (42) อ.ดร.วลัยลดา (44) อ.อนุวัต (41) อ.อรจนา (41) อ.ดร.กวินรัตน์ (43) อ.ดร.สวิษฐา (45) อ.ดร.มนสิชา (43) อ.ดร.ปานแพร (41) อ.อรุณโรจน์ (43) อ.ทิพย์วดี (43)		อ.ดร.วุฒิพงศ์ (48) อ.ดร.อัศรพงศ์ (49)		อ.ดร.ยุทธการ (51)		อ.ซัช (58) อ.พิรุห์พัฒน์ (60)		16	94.12
ผศ.					ผศ.รักธิดา (46)						1	5.88
รวม	1		11		3		1		2		17	100

บุคลากรสายวิชาการตามตำแหน่งทางวิชาการกับช่วงอายุ มีรายละเอียด ดังนี้

☐ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 94.12

- ช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 11 คน
- ช่วงอายุ 46 -50 ปี จำนวน 3 คน
- ช่วงอายุ 56 -60 ปี จำนวน 2 คน
- ช่วงอายุ 51- 55 ปี จำนวน 1 คน

☐ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

- ช่วงอายุ 46 - 50 ปี จำนวน 1 คน

ตารางที่ 5 จำแนกบุคลากรสายวิชาการตามคุณวุฒิกับช่วงอายุ

คุณวุฒิ	อายุ											
	35-40		41-45		46-50		51-55		56 ขึ้นไป		รวม คน	ร้อยละ
	อายุปัจจุบัน	ปีที่เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่เกษียณ	อายุปัจจุบัน	ปีที่เกษียณ		
ปริญญาตรี	นายวิทวัส (38)		นางอ้อมใจ (42) นายพิทักษ์แดน (44)		นางปิยะพร (49)						4	36.36
ปริญญาโท	นางดวงใจ (39) นายสมพงศ์ (40) นส.ณภาพัช (39) นางกนิษฐา (37)		นส.ศิริพร (45) นางภัทราภรณ์ (43)						นางนวนจันทร์ (57)		7	63.64
รวม	5		4		1				1		11	100

☐ คุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36

- ช่วงอายุ 35 - 40 ปี จำนวน 1 คน
- ช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 2 คน
- ช่วงอายุ 46 - 50 ปี จำนวน 1 คน

☐ คุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64

- ช่วงอายุ 35 - 40 ปี จำนวน 4 คน
- ช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 2 คน
- ช่วงอายุ 56 - 60 ปี จำนวน 1 คน

ตารางที่ 6 ช่วงปีที่เกษียณอายุของอาจารย์ประจำหลักสูตร

[illegible]

ตารางที่ 10 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	วุฒิ การศึกษา	ประเภท บุคลากร	การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น						
					2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571
1	อ. พิรุฬห์พัฒน์ ภู่น้อย	อาจารย์	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
2	อ. อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ	อาจารย์	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
3	อ. รักธิดา ศิริ พิทักษ์กิจนุญ	ผศ.	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
4	อ. ดร.วัชรวิวัฒน์ ชาติพันธ์	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
5	อ. อนุวัต เชื้อเย็น	อาจารย์	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
6	อ. ดร.กীরติ ตระการศิริวานิช	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
7	อ. ดร.มนสิชา อินทจักร	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
8	อ. ดร.วลัยลดา ถาวรมงคลกิจ	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
9	อ. อรจนา แสนไชย จันทรประยูร	อาจารย์	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
10	อ. ชัช พชรธรรมกุล	อาจารย์	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
11	อ. ดร.ปานแพร เขาวนประยูร อุดมรักษาทรัพย์	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
12	อ. ทิพย์วดี โพธิ์สิทธิพรณ	อาจารย์	ปริญญาโท	พนักงานมหาวิทยาลัย							
13	อ. ดร.อัศรพงศ์ อันทอง	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
14	อ. ดร.สวิษฐา ศุภอุดมฤกษ์	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
15	อ.ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
16	อ.ดร.ยุทธการ ไวยอาภา	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							
17	อ.ดร.วุฒิพงษ์ ฉั่วตระกูล	อาจารย์	ปริญญาเอก	พนักงานมหาวิทยาลัย							

ตารางที่ 11 ช่วงปีที่เกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุน ระยะ 10 ปี

ลำดับ	บุคลากรสายสนับสนุน	ปีที่เกษียณ (พนักงานมหาวิทยาลัย)									
		2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574
1	นางนวนจันทร์ ทองมา				✓						

ตารางที่ 12 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับ	วุฒิการศึกษา	ประเภทบุคลากร	วันที่บรรจุ	การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น						
							2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571
1	นางนวนจันทร์ ทองมา	จนท.บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	1 เม.ย. 2548							
2	นายพิทักษ์แดน แดงชาติ	ช่างเทคนิค	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนง.	1 เม.ย. 2551							
3	นางสาวศิริพร ดวงดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	1 เม.ย. 2548							
4	นางปิยะพร แดงชาติ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนง.	1 ส.ค. 2548							
5	นางอ้อมใจ สงจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนง.	20 เม.ย. 2552							
6	นางดวงใจ ไพพงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	1 มี.ค. 2550							
7	นางกนิษฐา รักสกุลกานต์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	3 ก.ย. 2551							
8	นายสมพงศ์ สมศรี	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	1 ม.ค. 2549							
9	นางสาวณภักษ์ เลียงประยูร	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	1 ต.ค. 2550							
10	นายวิวัฒน์ ขาวอิน	นักวิชาการโสตศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนง.	5 มิ.ย. 2553							
11	นางภัทราภรณ์ จูวัฒนสำราญ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนง.	1 เม.ย. 2552							

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (strength)

1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. คณะมีการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการที่ชัดเจน
4. คณะมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถให้เป็นมืออาชีพ
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
6. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
7. บุคลากรมีความรักในองค์กรของตนเองและอุทิศตนเองเพื่อองค์กร
8. บุคลากรของคณะได้รับการยอมรับในประสิทธิภาพการทำงานจากหน่วยงานภายนอก

จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ขาดทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ
2. บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

1. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งสูงขึ้น
2. หลักสูตรอบรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการสอนและการทำงานที่หลากหลาย
3. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศมีความต้องการในการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านบุคลากร
4. เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
5. มีหน่วยงานจัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาอย่างหลากหลาย

6. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

อุปสรรค (Threat)

1. นโยบายการจำกัดจำนวนบุคลากรของรัฐบาล
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลลดลง

กลยุทธ์หลักที่ใช้สำหรับจัดทำแผนฯ

1. ส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างบุคลากรเป็นมืออาชีพ และวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับภาระงาน
2. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

1. สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 “การพัฒนาคนและเสริมสร้างศักยภาพคน”
2. สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์”

มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
1. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวชั้นนำของประเทศไทยทั้งในด้านกายภาพ โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม (Green University)	คะแนนการจัดลำดับ Green University Ranking	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจการถ่ายทอดเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว	20	20	22	24	26	ส่งเสริมบุคลากรมีส่วนร่วมการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ Green University	โครงการส่งเสริม GO Eco U กิจกรรมสำนักงานสีเขียว Green Office ลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	คณะกรรมการประจำคณะ
2. เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มรูปแบบ	ความสำเร็จของการพัฒนาคณะสู่การเป็น Digital	บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ระบบสารสนเทศการใช้งานในมหาวิทยาลัย	26	26	26	27	27	ส่งเสริมพัฒนาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ Digital University	กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	คณะกรรมการประจำคณะ

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)	ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	1	2	2	2	2	สนับสนุนคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่ง	โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	คณะกรรมการประจำคณะ
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	4	4	5	5	5	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตาม Training Roadmap	โครงการอบรมหลักสูตรตามสายงาน	คณะกรรมการประจำคณะ
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เลื่อนตำแหน่งทางบริหาร/วิชาการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2 คน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	2	2	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่กระบวนการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและบริหาร	โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่ขึ้น (ประเภทสนับสนุนวิชาการ)	คณะกรรมการประจำคณะ
	ร้อยละบุคลากรได้รับความรู้ในการวางแผนในชีวิต	จำนวนบุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการวางแผน	25	25	25	25	25	สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (วิธีการทำงานที่ดีสำหรับการวางแผนในชีวิตปัจจุบัน ปลายยุคใหม่)	

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
1. เป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation)	บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	จำนวนบุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานประกอบการ	1	1	1	1	2	สนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานประกอบการ	โครงการ Design Week	คณะกรรมการประจำคณะ

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตามมิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมประจำปี 2565
มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)	1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	2	2	2	1
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)	2. พัฒนากิจการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	1	4	4	3
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	3. บริหารจัดการทรัพยากรที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	1	1	1	1
รวม		4	7	7	5

เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดของแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ตัวชี้วัดที่ 1 คะแนนการจัดลำดับ Green University Ranking

- บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจการถ่ายทอดเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว

ตัวชี้วัดที่ 2 ความสำเร็จของการพัฒนาคณะสู่การเป็น Digital

- บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ระบบสารสนเทศการใช้งานในมหาวิทยาลัย

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

- จำนวนอาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap

- จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เลื่อนตำแหน่งทางบริหาร/วิชาการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2 คน

- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละบุคลากรได้รับความรู้ในการวางแผนในชีวิต

- จำนวนบุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการวางแผน

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)

ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม

- จำนวนบุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานประกอบการ