



คณะพัฒนาการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนพัฒนาบุคลากร

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว
ปีงบประมาณ 2569

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

คำนำ

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Workforce) ให้มีขีดความสามารถสูง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในอนาคต

การจัดทำแผนฉบับนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของคณะฯ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะ (Competency-based Development) การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

เมษายน 2569

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1
ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะพัฒนาการท่องเที่ยว	16
ส่วนที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	22
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	25
ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาในอนาคต	27

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา

คณะกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2548 ซึ่งเดิมได้มีการจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว (2539) และสาขาวิชาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (2546) ภายใต้ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร ภายหลังได้แยกหน่วยงานจากภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร และได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นคณะกรรมการท่องเที่ยว จากสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2548

ปัจจุบันคณะฯ มีทั้งหมด 4 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี 2 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร และปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร จำนวนนักศึกษารวม 819 คน บุคลากรคณะฯ รวม 28 คน ได้แก่ สายวิชาการ 17 คน สายสนับสนุนวิชาการ 11 คน ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ได้จัดตั้งศูนย์วิจัยและบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยว ได้แก่ 1) ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (CoE-STHR) และ 2) โครงการจัดตั้งศูนย์การศึกษาด้านการท่องเที่ยวเชิงศิลปวิทยาการอาหารนานาชาติ (International Gastronomy Tourism Centre: iGTC)

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

ปรัชญา

การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน เกิดจากการพัฒนาด้วยปัญญา

วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมบริการเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการจัดการการศึกษาด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. เพื่อผลิตและถ่ายทอดผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศ
3. เพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศ
4. เพื่อบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. เพื่อสืบสานและธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย

พันธกิจ

1. การจัดการการศึกษาด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. ผลิตและถ่ายทอดผลงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศ
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศ
4. บริหารจัดการองค์กรที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. สืบสานและธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย

ค่านิยม

R- Responsibility	ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
I- Innovation	เสริมกำลังด้วยนวัตกรรม
S- Sustainability	มุ่งเป้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
E- Empowerment	เสริมกำลังด้วยการทำงานเป็นทีม

อัตลักษณ์บัณฑิต

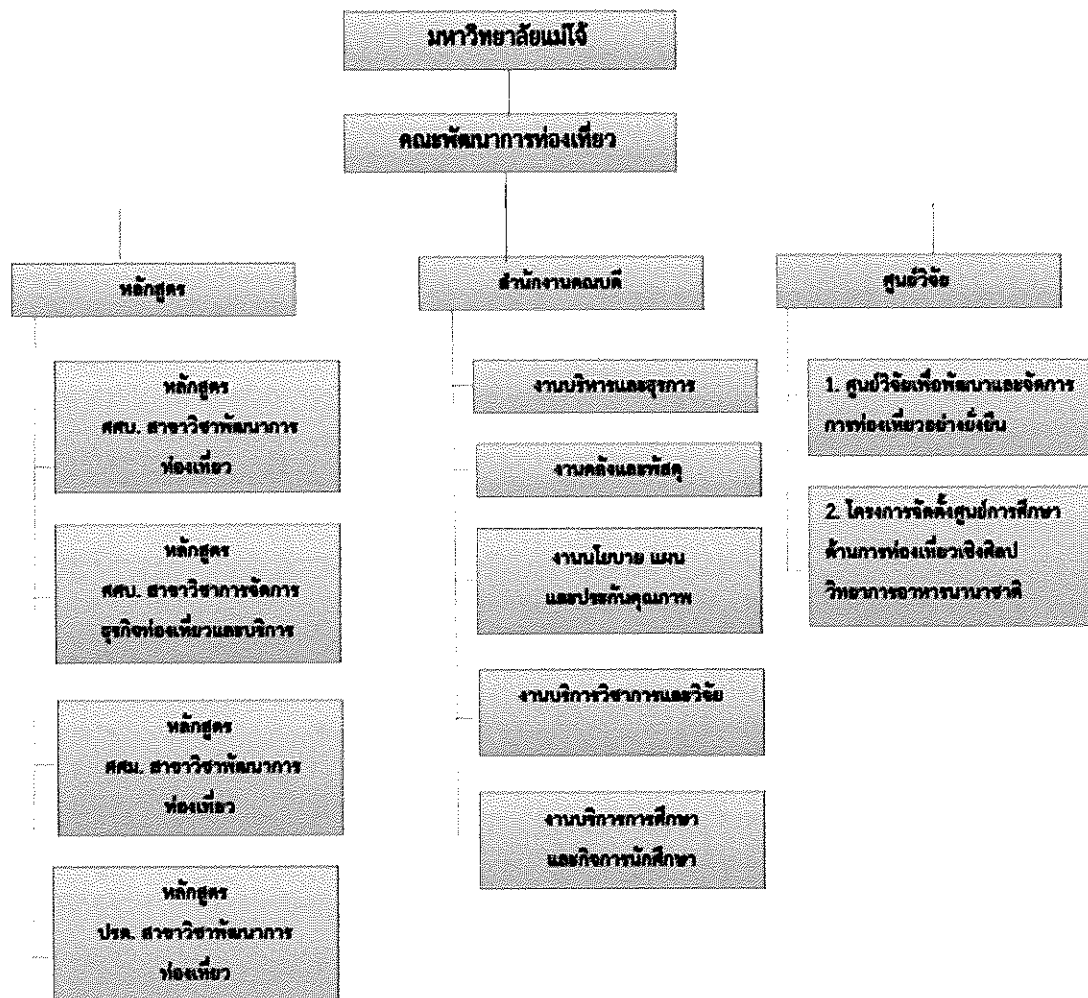
เป็นบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัฒนธรรมองค์กร

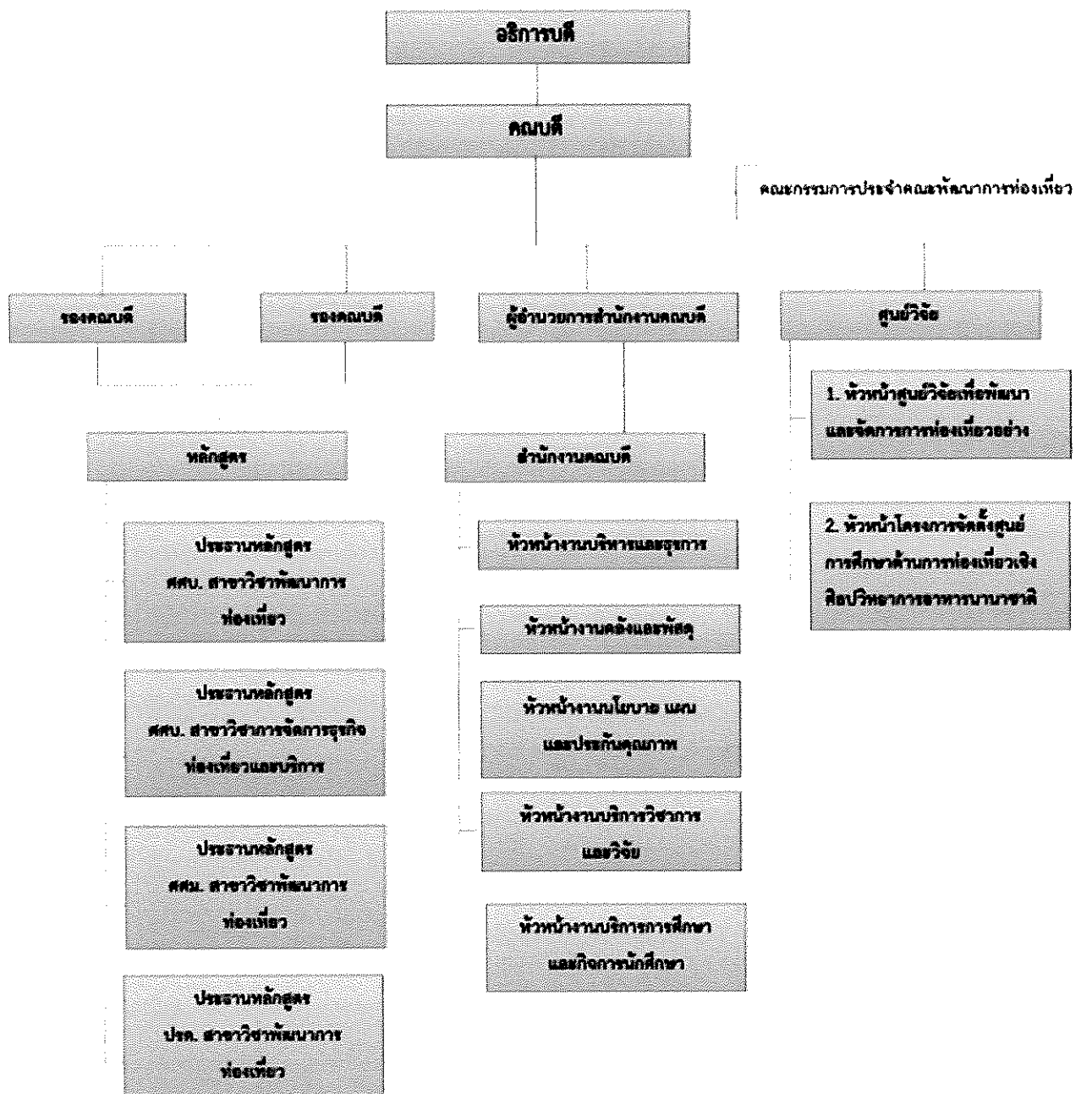
เสริมกำลังด้วยนวัตกรรมอย่างรับผิดชอบต่อความยั่งยืน

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานและการบริหารงาน

โครงสร้างองค์กรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว



โครงการการบริหารงานคณะพัฒนาการท่องเที่ยว



ข้อมูลอัตรากำลังและบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน/ประเภท/ตำแหน่ง	ผลรวม ทั้งหมด	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน มหาวิทยาลัย เงินรายได้	พนักงาน ส่วนงาน
คณะกรรมการท่องเที่ยว	28				27		1
วิชาการ	17				17		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1				1		
รองศาสตราจารย์	1				1		
อาจารย์	15				15		
สนับสนุนกายภาพ	1				1		
ช่างเทคนิค	1				1		
สนับสนุนบริหาร	9				8		1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1				1		
นักวิชาการพัสดุ	1				1		
นักวิชาการศึกษา	2				1		1
ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะกรรมการท่องเที่ยว	1				1		
หัวหน้างานคลังและพัสดุ	1				1		
หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ	1				1		
หัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย	1				1		
หัวหน้างานบริหารและธุรการ	1				1		
สนับสนุนวิชาการ	1				1		
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1				1		

รายชื่อบุคลากร สังกัดคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่ง บริหาร	ประเภท บุคลากร
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว							
1	อ. อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ	1034	อาจารย์		28 พ.ค. 2556		พนักงาน มหาวิทยาลัย
2	ผศ. รักธิดา ศิริ พิทักษ์กิจนุกร	1035	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		28 พ.ค. 2556		พนักงาน มหาวิทยาลัย
3	อ. ดร.วุฒิพงษ์ ฉั่วตระกูล	1182	อาจารย์		01 ธ.ค. 2564		พนักงาน มหาวิทยาลัย
4	อ. ดร.เกวลิณ หนูสุทธิ	1209	อาจารย์		21 มิ.ย. 2566		พนักงาน มหาวิทยาลัย
5	อ. ดร.วัชรวรรณ ขาดิพันธ์	399	อาจารย์		01 ส.ค. 2549		พนักงาน มหาวิทยาลัย
6	อ. อนุวัต เชื้อเย็น	400	อาจารย์		20 ม.ค. 2552		พนักงาน มหาวิทยาลัย
7	อ. ดร.กীরติ ตระการศิริวานิช	401	อาจารย์		19 มี.ค. 2555	คณบดีคณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	พนักงาน มหาวิทยาลัย
8	อ. ดร.มนสิชา อินทจักร	402	อาจารย์		14 พ.ค. 2555		พนักงาน มหาวิทยาลัย
9	อ. ดร.เนีนาด คังชะศิลป์	421	อาจารย์		01 เม.ย. 2569		พนักงาน มหาวิทยาลัย
10	อ. ดร.วลัยลดา ถาวรมงคลกิจ	471	อาจารย์		06 มิ.ย. 2550		พนักงาน มหาวิทยาลัย
11	อ. อรจนา แสนไชย จันทระประยูร	642	อาจารย์		08 มิ.ย. 2552		พนักงาน มหาวิทยาลัย
12	อ. ดร.เชษฐ์ ใจเพชร	776	อาจารย์		02 ต.ค. 2552	รองคณบดี คณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	พนักงาน มหาวิทยาลัย
13	อ. ดร.ปานแพร เขาวนประยูร อุดมรักษาทรัพย์	807	อาจารย์		15 พ.ย. 2555		พนักงาน มหาวิทยาลัย
14	อ. ดร.ทิพย์วดี โพธิ์สิทธิพรหม	867	อาจารย์		01 ก.พ. 2560		พนักงาน มหาวิทยาลัย
15	รศ. ดร.อัศรพงศ์ อันทอง	942	รอง ศาสตราจารย์		16 ม.ค. 2558		พนักงาน มหาวิทยาลัย
16	อ. ดร.สวิขญา ศุภอุดมฤกษ์	953	อาจารย์		10 มิ.ย. 2553		พนักงาน มหาวิทยาลัย
17	อ. ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร	962	อาจารย์		01 มิ.ย. 2553	รองคณบดี คณะ	พนักงาน มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่ง บริหาร	ประเภท บุคลากร
						พัฒนาการ ท่องเที่ยว	
18	อ. ดร.ยุทธการ ไวยอาภา	967	อาจารย์		08 ก.ค. 2557		พนักงาน มหาวิทยาลัย
สำนักงานคณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว							
19	นายสมพงศ์ สมศรี	404	ผู้อำนวยการ สำนักงาน คณบดีคณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	ผู้อำนวยการ สำนักงาน คณบดี	01 มี.ย. 2549	ผู้อำนวยการ สำนักงาน คณบดีคณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	พนักงาน มหาวิทยาลัย
งานบริหารและธุรการ							
20	นายพิทักษ์แดน แดงชาติ	485	ช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน	01 เม.ย. 2551		พนักงาน มหาวิทยาลัย
21	นางกนิษฐา รักสกุลกานต์	582	หัวหน้างาน บริหารและ ธุรการ	หัวหน้างาน	03 ก.ย. 2551	หัวหน้างาน บริหารและ ธุรการ สำนักงาน คณบดีคณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	พนักงาน มหาวิทยาลัย
งานคลังและพัสดุ							
22	นางปิยะพร แดงชาติ	342	นักวิชาการ พัสดุ	ชำนาญการ	01 ส.ค. 2548		พนักงาน มหาวิทยาลัย
23	น.ส.ศิริพร ดวงดี	344	หัวหน้างาน คลังและพัสดุ	หัวหน้างาน	01 เม.ย. 2548	หัวหน้างาน คลังและ พัสดุ สำนักงาน คณบดีคณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	พนักงาน มหาวิทยาลัย
24	นางอ้อมใจ สงจันทร์	559	นักวิชาการ เงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	20 เม.ย. 2552		พนักงาน มหาวิทยาลัย
งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ							
25	นางดวงใจ ไพพงศ์	403	หัวหน้างาน นโยบาย แผน และ ประกัน คุณภาพ	หัวหน้างาน	01 พ.ค. 2550	หัวหน้างาน นโยบาย แผน และ ประกัน คุณภาพ สำนักงาน คณบดีคณะ	พนักงาน มหาวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	ตำแหน่ง บริหาร	ประเภท บุคลากร
						พัฒนาการ ท่องเที่ยว	
26	น.ส.กรณิกา จารุภรณ์	042	นักวิชาการ ศึกษา		02 ก.ค. 2568		พนักงานส่วนงาน
งานบริการวิชาการและวิจัย							
27	นางภัทราภรณ์ จุฬพัฒนสารานู	716	หัวหน้างาน บริการ วิชาการและ วิจัย	หัวหน้างาน	01 เม.ย. 2552	หัวหน้างาน บริการ วิชาการและ วิจัย สำนักงาน คณบดีคณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	พนักงาน มหาวิทยาลัย
งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา							
28	น.ส.ณภาพัช เลี้ยงประยูร	405	นักวิชาการ ศึกษา	ปฏิบัติการ	01 ต.ค. 2550		พนักงาน มหาวิทยาลัย
29	นายวิหวัธ ขาวอิน	882	นักวิชาการ โสตทัศน ศึกษา	ปฏิบัติการ	15 มิ.ย. 2553		พนักงาน มหาวิทยาลัย

ข้อมูลอ้างอิงจาก โครงร่างอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนเกษียณอายุของบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	วันที่เกษียณ
1	อ. ดร.ยุทธการ ไวยอาภา	อาจารย์		8 ก.ค. 2557	1 ต.ค. 2575
2	รศ. ดร.อัศรพงศ์ อินทอง	รองศาสตราจารย์		16 ม.ค. 2558	1 ต.ค. 2576
3	นางปิยะพร แดงชาติ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	1 ส.ค. 2548	1 ต.ค. 2576
4	อ. ดร.วุฒิพงษ์ ฉั่วตระกูล	อาจารย์		1 ธ.ค. 2564	1 ต.ค. 2577
5	ผศ.รักธิดา ศิริ พิทักษ์กิจนุญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		28 พ.ค. 2556	1 ต.ค. 2579
6	อ. ดร.สวิษฎา ศุภอุดมฤกษ์	อาจารย์		10 มิ.ย. 2553	1 ต.ค. 2580
7	น.ส.ศิริพร ดวงดี	หัวหน้างานคลังและพัสดุ	หัวหน้างาน	1 เม.ย. 2548	1 ต.ค. 2580
8	อ. ดร.วลัยลดา ถาวรมงคลกิจ	อาจารย์		6 มิ.ย. 2550	1 ต.ค. 2581
9	นายพิทักษ์แดน แดงชาติ	ช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน	1 เม.ย. 2551	1 ต.ค. 2581
10	อ. ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร	อาจารย์		1 มิ.ย. 2553	1 ต.ค. 2582
11	อ. ดร.ทิพย์วดี โพธิ์สีหิพพรรณ	อาจารย์		1 ก.พ. 2560	1 ต.ค. 2582

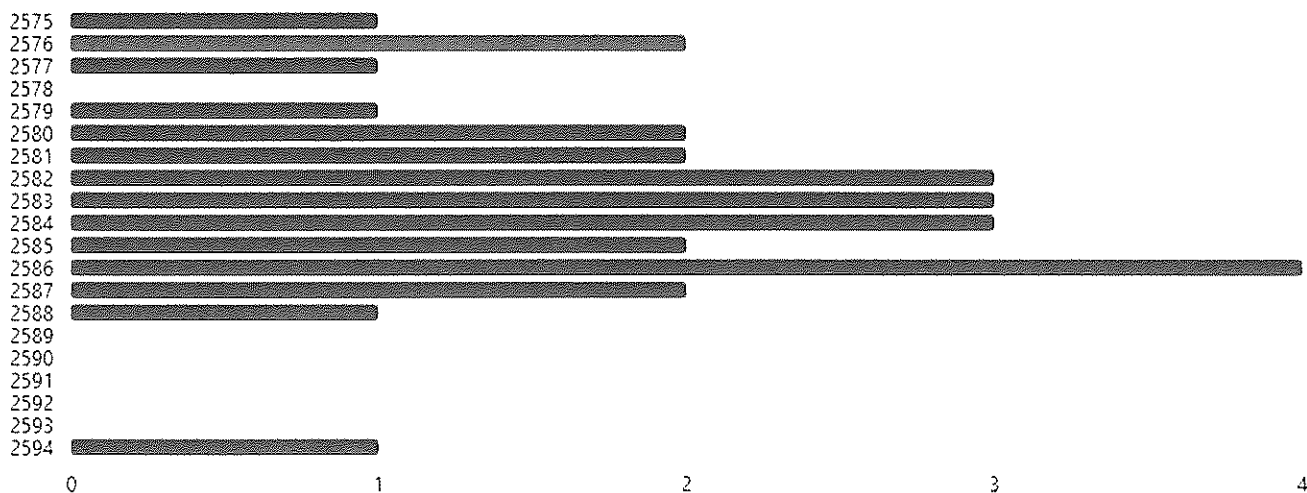
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วันที่บรรจุ	วันที่เกษียณ
12	นางภัทราภรณ์ จุวัฒน์สำราญ	หัวหน้างานบริการวิชาการ และวิจัย	หัวหน้างาน	1 เม.ย. 2552	1 ต.ค. 2582
13	อ.อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ	อาจารย์		28 พ.ค. 2556	1 ต.ค. 2583
14	อ. ดร.วัชรวิวัฒน์ ขาติพันธ์	อาจารย์		1 ส.ค. 2549	1 ต.ค. 2583
15	อ.ดร.เชษฐ์ ใจเพชร	อาจารย์	รองคณบดี	2 ต.ค. 2552	1 ต.ค. 2583
16	อ. ดร.ปานแพร เขาวนประยูร อุดม รักษาทรัพย์	อาจารย์		15 พ.ย. 2555	1 ต.ค. 2584
17	อ.อนุวัต เชื้อเย็น	อาจารย์		20 ม.ค. 2552	1 ต.ค. 2584
18	นางอ้อมใจ สงจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	20 เม.ย. 2552	1 ต.ค. 2584
19	อ.อรจนา แสนไชย จันทระประยูร	อาจารย์		8 มิ.ย. 2552	1 ต.ค. 2585
20	อ. ดร.กิริติ ตระการศิริวานิช	อาจารย์		19 มี.ค. 2555	1 ต.ค. 2585
21	อ. ดร.มนสิชา อินทจักร	อาจารย์		14 พ.ค. 2555	1 ต.ค. 2586
22	น.ส.ณภาพัช เลี้ยงประยูร	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1 ต.ค. 2550	1 ต.ค. 2586
23	นายสมพงศ์ สมศรี	หัวหน้างานบริการการศึกษา และกิจการนักศึกษา	ผู้อำนวยการ สำนักงาน คณบดี	1 มิ.ย. 2549	1 ต.ค. 2586
24	นางดวงใจ ไพพงศ์	หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ	หัวหน้างาน	1 พ.ค. 2550	1 ต.ค. 2586
25	นายวิฑูรย์ ชาวอิน	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติการ	15 มิ.ย. 2553	1 ต.ค. 2587
26	อ. ดร.นินาถ คังพะศิลป์	อาจารย์			
27	นางกนิษฐา รักสกุลกานต์	นักวิชาการศึกษา	หัวหน้างาน	3 ก.ย. 2551	1 ต.ค. 2588
28	อ. ดร.เกวณีน หนูสุทธิ	อาจารย์		21 มิ.ย. 2566	1 ต.ค. 2594
29	นางสาวกรณิกา จารุภรณ์	นักวิชาการศึกษา	พนักงาน ส่วนงาน		

กราฟแสดงแผนเกษียณอายุของบุคลากร (พนักงานมหาวิทยาลัย)

แผนเกษียณอายุบุคลากรคณะกรรมการท่องเที่ยว พ.ศ. 2575-2594

...

จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในแต่ละปี



การวิเคราะห์

1. ปี 2586 เป็นปีที่มีความเสี่ยงสูงที่สุด มีบุคลากรเกษียณพร้อมกัน 4 คน ประกอบด้วยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
2. ช่วงปี 2582-2586 เป็นช่วงที่มีการเกษียณต่อเนื่องสูง โดยมีผู้เกษียณรวม 15 คน จากทั้งหมด 28 คน (ประมาณ 54%)
3. บุคลากรสายสนับสนุนระดับหัวหน้างานและผู้บริหารสำนักงานคนบดจะทยอยเกษียณในช่วงปี 2580-2588 จึงควรมีแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
4. หลังปี 2588 จะไม่มีผู้เกษียณต่อเนื่องเป็นเวลา 5 ปี ก่อนจะมีการเกษียณอีกครั้งในปี 2594 ข้อมูลนี้สะท้อนว่าในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า (2580-2588) คณะควรวางแผนอัตรากำลัง การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนที่มีประสบการณ์จำนวนมากในช่วงเวลาดังกล่าว

การวิเคราะห์ Workforce Profile

1. สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	รวม	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ			คุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ.)	
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.	เป็นไปตามเกณฑ์	ยังไม่ถึงระยะเวลาการยื่นขอตำแหน่ง
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	-	4	14	16	1	1	17	1

บุคลากรสายวิชาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด 18 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน และระดับปริญญาโท 4 คน ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ทั้งนี้ มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทอยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน โดยเป้าหมายคณะ กำหนดร้อยละผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ = 35% (Gap = 2 คน) ดังนั้น คณะต้องผลักดันอาจารย์อย่างน้อย 2 คนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติม เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์

2. สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	รวม	วุฒิการศึกษา			ระดับ				คุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)	
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี	หัวหน้างาน	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ตามเกณฑ์	ยังไม่ถึงระยะเวลาการยื่น
พนักงานมหาวิทยาลัย	10	4	6	-	1	4	1	4	8	2
พนักงานส่วนงาน	1	-	1	-	-	-	-	1		

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมี ทั้งหมด 11 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน และพนักงานส่วนงาน จำนวน 1 คน รวม 11 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน

โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

1. บุคลากรตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 4 คน มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การยื่นขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ยังไม่ถึงระยะเวลาการยื่น จำนวน 1 คน
2. บุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 คน มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การยื่นขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 4 คน
3. บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 1 คน ยังไม่ครบกำหนด 4 ปี จึงยังไม่ถึงระยะเวลาการยื่นขอชำนาญการพิเศษ

คณะกรรมการท่องเที่ยวกำหนดเป้าหมายร้อยละผู้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2569 จำนวน 2 คน ดังนั้น คณะต้องผลักดันบุคลากรอย่างน้อย 2 คน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์ Workforce Profile ด้านอายุงาน

1. จำนวนและการจำแนกประเภทของบุคลากร

บุคลากร	สายวิชาการ	จำนวน	สายสนับสนุน	จำนวน
วุฒิการศึกษา	1.ปริญญาเอก	12	1.ปริญญาโท	7
	2.ปริญญาโท	4	2.ปริญญาตรี	4
ตำแหน่งทางวิชาการ	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	-	-
	2. รองศาสตราจารย์	1		
ช่วงอายุ และ/หรือ ยุคสมัย (generation)	อายุระหว่าง 20 – 39 ปี	1	อายุระหว่าง 20 – 39 ปี	1
	อายุระหว่าง 40 – 55 ปี	17	อายุระหว่าง 40 – 55 ปี	10

คณะกรรมการท่องเที่ยวมีบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านอายุงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม	อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่ม Early Career	ไม่เกิน 5 ปี	2	7.1
กลุ่ม Mid Career	6-15 ปี	13	46.4
กลุ่ม Senior Career	มากกว่า 15 ปี	13	46.4

คณะกรรมการท่องเที่ยวมีบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านอายุงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่ม Early Career (อายุงานไม่เกิน 5 ปี) เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จึงควรได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน ระบบพี่เลี้ยง และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. กลุ่ม Mid Career (อายุงาน 6-15 ปี) เป็นกำลังหลักของคณะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหาร จึงควรส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างผลงานวิจัย

3. กลุ่ม Senior Career (อายุงานมากกว่า 15 ปี) เป็นบุคลากรที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์สูง มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างความต่อเนื่องขององค์กร จึงควรสนับสนุนการจัดการความรู้ การเป็นพี่เลี้ยง และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ

ความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญ

สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2. ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ 3. ความมั่นคงในการทำงาน/ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 4. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน	1. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2. ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

2. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร

ด้านอัตรากำลัง	ด้านขีดความสามารถ	องค์ประกอบของกลุ่มบุคลากร
1. ภาระงานอาจารย์สูงจากจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (ประมาณ 1:69 เทียบกับเกณฑ์ 1:25)	1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสำหรับชั้นเรียนขนาดใหญ่และหลากหลายระดับ วัดจากผลประเมินการสอน ความพึงพอใจของนักศึกษา และอัตราการคงอยู่ของนักศึกษา	1. บุคลากรสายวิชาการต้องรับผิดชอบทั้งหลักสูตรระดับตรี โท และเอก โดยมีภาระงานหลักในระดับปริญญาตรี
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งานดิจิทัล งานบริการนักศึกษา และงานประกันคุณภาพที่เพิ่มขึ้น	2. ความสามารถในการใช้ Digital Learning และ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงาน วัดจากร้อยละของรายวิชาที่ใช้ LMS/AI/Digital Tools และระยะเวลาการให้บริการที่ลดลง	2. มีสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียน และภารกิจของคณะ
3. แนวโน้มการเกษียณอายุของอาจารย์หลายรายในช่วงเวลาใกล้เคียงกันในอนาคต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเนื้อหาด้านวิชาการ การบริหารหลักสูตร และการถ่ายทอดองค์ความรู้	3. ความสามารถในการพัฒนาบุคลากรทดแทนและการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) วัดจากจำนวนอาจารย์รุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนา แผน succession plan และกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในคณะ	3. บุคลากรต้องปฏิบัติงานแบบ Multi-task และทำงานข้ามบทบาทมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลาย
4. ช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากรกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร โดยเฉพาะด้านดิจิทัล AI และการวิเคราะห์ข้อมูล	4. ความสามารถด้าน AI, Digital Skills และ Strategic Competencies วัดจากร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/ได้รับ certification การนำ AI tools มาใช้	4. บุคลากรมีระดับความพร้อมด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีแตกต่างกัน จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องตามบทบาทหน้าที่

ด้านอัตรากำลัง	ด้านขีดความสามารถ	องค์ประกอบของกลุ่มบุคลากร
	จริงในการทำงาน และผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพงานที่ดีขึ้น	

แผนพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์แผนการพัฒนาด้านแผนการพัฒนาด้านตนเอง	
แผนการพัฒนาด้านตนเอง (ตาม Training Roadmap)	จำนวนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาปีงบประมาณ 2569 (คน)
หลักสูตร	
(OS3) Leadership and Team Management (บุคลากรประเภทสนับสนุน)	2
(OS4) กฎหมายที่ควรรู้ในสถาบันอุดมศึกษา	5
(OA7) การใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
(OS2) การใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9
(CA1) การเตรียมความพร้อมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากรประเภทวิชาการ)	13
(CS1) การเตรียมความพร้อมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากรประเภทสนับสนุน)	8
(OA3) การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารระดับคณะ	2
(OA1) การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารระดับหลักสูตร	4
(CA5) การบูรณาการด้านเรียนการสอน วิจัย และการบริการวิชาการ	1
(CA3) การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21	9
(CS4) การพัฒนาผลงานเพื่อการเผยแพร่และให้คำปรึกษา	2
(OA2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1
(CA4) การสร้างจิตวิทยุวิจัย	9
(OS1) การสื่อสารองค์กร เพื่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 100 ปี	4
(CS3) ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาระบบงาน	3
(CS6) หลักสูตรตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4
(CS5) หลักสูตรสำหรับ Coaching	2
แผนการพัฒนาด้านตนเอง (นอกเหนือจาก Training Roadmap หรือตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด)	
หลักสูตร	
การใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1
การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารระดับคณะ	0
การบริหารโครงการ	0
การพัฒนานวัตกรรมและการจัดการ	1
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0
อื่นๆ	4
แผนการพัฒนาด้านตนเอง สำหรับผู้บริหาร	
หลักสูตร	
การบริหารความขัดแย้ง	0
การบริหารโครงการ	0
การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อองค์กรสมรรถนะสูง	0
การสร้างและบริหารทีมงาน	1

การวิเคราะห์แผนการพัฒนาด้านตนเองแผนการพัฒนาด้านตนเอง	
หลักสูตรนักบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (นบก. > ระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย) (บุคลากรประเภทสนับสนุน)	0
หลักสูตรนักบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง (นบส. > ระดับผู้อำนวยการ) (บุคลากร ประเภทสนับสนุน)	0
หลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ระดับคณะ (นบค.) (บุคลากรประเภท วิชาการ)	1

จากการวิเคราะห์ GAP ของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว มีจุดสำคัญที่คณะฯ ควรตั้งไปเป็น ยุทธศาสตร์เร่งด่วน (Quick Wins) 3 ด้านดังนี้:

1. Focus Group ด้านการวิจัยและการเรียนการสอน (วิชาการ): * (CA4) การสร้างโจทย์วิจัย (GAP = 5 คน) และ (CA3) การสอนในศตวรรษที่ 21 (GAP = 4 คน) มีตัวเลข GAP สูงที่สุดในกลุ่มวิชาการ คณะฯ ควรจัดสรรงบประมาณทำโครงการประเภทสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) หรือจัดเวทีบ่มเพาะนักวิจัยเพื่อให้เกิดการจับคู่พัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกัน

2. Focus Group ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการเตรียมผู้นำ:

คณะฯ มีกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีพร้อมขยายชั้นมารับตำแหน่ง โดยมีช่องว่างในหลักสูตร (OA1) เตรียมผู้บริหารระดับหลักสูตร (GAP = 4 คน) และ (CS1) เตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน (GAP = 3 คน) คณะฯ ควรจัดระบบ "พี่เลี้ยง (Mentoring System)" ภายในเพื่อส่งต่อองค์ความรู้โดยไม่ต้องพึ่งพาการอบรมภายนอกเพียงอย่างเดียว

3. การควบรวมหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ พร้อมกัน (Cost Optimization):

หลักสูตรทักษะไอที ทักษะการพัฒนาระบบงาน และการสื่อสารองค์กร (แม้ใจ 100 ปี) มีค่า GAP รวมกันประมาณ 8-10 คน คณะฯ สามารถบูรณาการจัดเป็นโครงการดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการสื่อสาร คณะฯ ร่วมกัน

การจัดทำ Succession Plan (แผนสืบทอดตำแหน่ง)

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งบริหารในอนาคต โดยกำหนดตำแหน่งสำคัญ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของคณะ ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารคณะ ประธานหลักสูตร ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี และหัวหน้างานสายสนับสนุน พร้อมทั้งคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Pool) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตร และการบริหารจัดการองค์กร ให้มีความพร้อมในการรับตำแหน่งสำคัญตามระยะเวลาที่กำหนด

ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการท่องเที่ยว

กรอบนโยบายระดับมหาวิทยาลัย ด้านทรัพยากรบุคคล

ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย” เพื่อใช้เป็นกรอบหลักในการกำหนดแผนของคณะ โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
SI5 การบริหารจัดการและการเสริมสร้าง ความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน	SO9 มีการบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) 5.1.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 5.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 5.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน

แนวทางการบริหารคณะกรรมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แม่โจ้ 100 ปี และการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2

1. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นองค์ความรู้และทักษะในวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวแบบองค์รวม (HOLISTIC TOURISM) อย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในด้านวิชาการและวิชาชีพทางการท่องเที่ยวแบบองค์รวม (HOLISTIC TOURISM)
3. สนับสนุนการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนโดยมุ่งเน้นการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากผ่านเรื่องผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวสู่ชุมชน (LOCAL LINKAGE) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS)
4. เสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT) เพื่อเติบโตเกื้อกูลกันเอง แบบ WIN WIN SITUATION
 - 4.1) เปิดโอกาสให้คณาจารย์เลือกช่องทางมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศให้ตนเอง พร้อมออกแบบรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ
 - 4.2) สนับสนุนการทำงานให้ได้ในหลายทักษะ (MULTI-SKILL) และทำงานสอดรับกันภายในองค์กร

5. การปรับเปลี่ยนการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

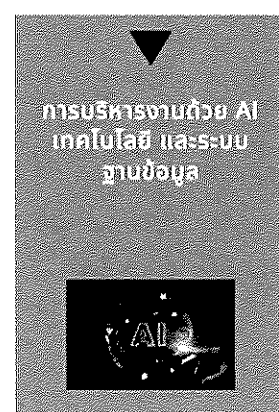
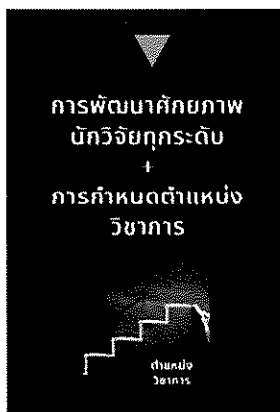
5.1) สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน พร้อมปรับเปลี่ยนค่านิยมการทำงาน โดยให้ทุก คนทำงานอย่างมีความต้องการที่จะทำ สนุกกับการทำงาน และทำงานแบบครอบครัวเดียวกัน วัดและประเมิน ประสิทธิภาพการทำงานผ่านการประเมินผลเลื่อนขั้นเงินเดือน (เน้นหลักการทำงานได้มาก ได้น้อยได้น้อย)

5.2) ออกแบบกระบวนการงานเพื่อสร้างสมดุลการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (HYBRID) ทั้ง ONLINE และ ON SITE ที่ลงตัวเพิ่มมากขึ้น

5.3) สร้างรูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่า โดยมุ่งเน้นให้เกิดการร่วม วางแนวทางขับเคลื่อนกิจกรรมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะฯ ครอบคลุมกิจกรรมหลัก 4 ด้านดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แนวนโยบายเร่งด่วน 4 ประการ

มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยทุกระดับและการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การหารายได้จาก การจัดฝึกอบรม การลดรายจ่ายจากการผลักดันเรื่อง Green OFFICE+SDG 10 และการบริหารงานด้วย AI เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูล



กรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว

1. ด้านจรรยาบรรณ

ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ พร้อมยึดมั่นในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เอื้อต่อความสามัคคีและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านทรัพยากรบุคคล

SWOT	ผลการวิเคราะห์
จุดแข็ง (Strength)	1. มีคณาจารย์และบุคลากร มีความสามารถในการเรียนรู้ และสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสามารถในการ 2. นักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
จุดอ่อน (Weakness)	1. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร 2. ขาดการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและ/ขาดระบบการจัดการที่ดีที่จะทำให้เกิดการบูรณาการและถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างคณาจารย์ในคณะ 3. ผลงานการตีพิมพ์บทความวิจัย บทความวิชาการมีน้อย 4. บุคลากรได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย 5. ขาดบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรเกษียณอายุ โดยเฉพาะในช่วงปีที่มีการเกษียณอายุพร้อมกันหลายตำแหน่ง
โอกาส (Opportunity)	1. นโยบายของ อว. และมหาวิทยาลัย ที่มีความยืดหยุ่นในการเรียนการสอนมากขึ้น 2. ผู้เรียนเปิดกว้างในการเรียนรู้ (ทั้งในระบบและนอกระบบ) และต้องการเรียนรู้ประสบการณ์มากกว่าทฤษฎี 3. เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่ทำให้สามารถเรียนได้ทุกเวลา และตลอดชีวิต 4. มีแหล่งทุนที่หลากหลายมากขึ้น เช่น สวสจ. วช. อพท. เป็นต้น
อุปสรรค (Threat)	1. โจทย์วิจัยมีลักษณะบูรณาการข้ามศาสตร์ นักวิจัยต้องมีทักษะ ประสบการณ์ และศักยภาพที่เพียงพอ 2. มีการเปิดสาขาวิชาที่ใกล้เคียงกันทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้นักศึกษามีทางเลือกมากขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักศึกษาที่ได้มา 3. การปรับเปลี่ยนนโยบายของแหล่งทุนวิจัยหรือบริการวิชาการ 4. แหล่งทุนให้ความสำคัญกับ Output ในเชิงประจักษ์ที่สามารถจับต้องและเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน

SWOT	ผลการวิเคราะห์
	5. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงวัย ทำให้จำนวนเด็กในวัยเรียนลดลง คณะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยหากกลุ่มเป้าหมายใหม่ อาทิ กลุ่มคนวัยทำงาน หรือการพัฒนาหลักสูตร lifelong learning

ข้อมูลอ้างอิง จากแผนปฏิบัติการคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ประจำปี 2569

วิเคราะห์ TOWS Matrix ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
จุดแข็ง (Strengths : S)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies) ใช้จุดแข็งเพื่อสร้างโอกาส - พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น โดยใช้ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของบุคลากร เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) - ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนยุคใหม่ - ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและบริการวิชาการ โดยใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของนักวิจัย เพื่อเข้าถึงแหล่งทุนภายนอก - พัฒนาระบบการเรียนการสอนออนไลน์ และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษา	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies) ใช้จุดแข็งเพื่อลดผลกระทบจากอุปสรรค - พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถดำเนินงานวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ร่วมกับเครือข่ายภายนอก - พัฒนาจุดเด่นด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน - ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรออนไลน์ และหลักสูตร Upskill/Reskill รองรับกลุ่มวัยทำงาน และสังคมผู้สูงวัย - ส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และตอบโจทย์พื้นที่
จุดอ่อน (Weaknesses : W)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies) ใช้โอกาสเพื่อแก้ไขจุดอ่อน พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ การอบรม และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies) ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างบุคลากร

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
	2. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้และการบูรณาการการทำงานร่วมกัน	2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย การเขียนข้อเสนอโครงการ และการตีพิมพ์ผลงานระดับชาติและนานาชาติ
	3. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและบทความวิชาการ โดยเชื่อมโยงกับแหล่งทุนวิจัยและเครือข่ายวิชาการภายนอก	3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์
	4. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น	4. พัฒนาระบบติดตาม สนับสนุน และให้คำปรึกษาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น
	5. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อรองรับการทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ	5. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ และทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สรุปประเด็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล ภาษาอังกฤษ และการวิจัย
2. การพัฒนาระบบจัดการความรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร
3. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและตำแหน่งทางวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
5. การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและการแข่งขันทางการศึกษา
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและบริการวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

ยุทธศาสตร์ระดับคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ด้านทรัพยากรบุคคล

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวกำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 13 (2565-2569) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคลไว้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่: SI5 การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth)	ตัวชี้วัด 5.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมายร้อยละ 35 กลยุทธ์ 5.1.3.1 สนับสนุนคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติผลิตผลงานวิชาการและเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 35
เป้าประสงค์:SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัด 5.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐาน เป้าหมายร้อยละ 90 (ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap) กลยุทธ์ 5.1.4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามสายงานและสมรรถนะตำแหน่งงาน	ร้อยละ 90
ประเด็นยุทธศาสตร์: SI 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ / อัตลักษณ์ / การกิจเฉพาะของส่วนงาน เป้าประสงค์ SO11 การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชนผ่านโครงการ กิจกรรม งานวิจัย ที่เสริมความแข็งแกร่งทางวิชาการด้วยเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน	ตัวชี้วัด 6.1.4 ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้เข้าสู่กระบวนการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งบริหารหรือวิชาการ (เป้าหมาย 2 คน) กลยุทธ์ 6.1.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่กระบวนการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและบริหาร	จำนวน 2 คน

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาตามอัตลักษณ์และภารกิจเฉพาะของส่วนงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา สังคม และเทคโนโลยี รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น คณะพัฒนาการท่องเที่ยวจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวด 5 บุคลากร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร (5.1) และการสร้างความรู้ความเข้าใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (5.2) ผ่านการจัดทำ Training Roadmap การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้น และระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสายสนับสนุนให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ S15 การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth)									
รายละเอียดของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมายร้อยละ 35	กลยุทธ์ 5.1.3.1 สนับสนุนคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติผลิตผลงานวิชาการและเข้าสู่กระบวนการขอวิทยานิพนธ์	โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพัฒนาการท่องเที่ยว	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้เข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 35	บุคลากรสายวิชาการ	35,500	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหารและธุรการ
		การพัฒนาตนเองตามสายงานและสมรรถนะตำแหน่งงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านเอกสารงานและสมรรถนะตำแหน่งงาน	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง และนำเนื้อหาสาระจากการอบรมพัฒนาด้านตนเองมาปรับใช้พัฒนา/ถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	ร้อยละ 80	บุคลากรสายวิชาการ	10,000 บาท/คน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหารและธุรการ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อให้คำปรึกษาและติดตามความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของผู้เข้าร่วม ที่มีแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ 100	บุคลากรสาย วิชาการ	-	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คณบดี
ตัวชี้วัด 5.1.4 ร้อยละของ บุคลากรที่มีผลการประเมิน สมรรถนะเป็นไปตาม มาตรฐาน เป้าหมายร้อยละ 90 (ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap)	กลยุทธ์ 5.1.4.1 ส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองตามสาย งานและสมรรถนะตำแหน่ง งาน	การพัฒนาตนเอง ตามสายงานและ สมรรถนะตำแหน่ง งาน	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเองตามสายงานและ สมรรถนะตำแหน่งงาน	บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตนเอง และนำ เนื้อหาสาระจากการอบรมพัฒนาตนเอง มาปรับใช้พัฒนา/ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ	ร้อยละ 80	บุคลากรสาย วิชาการ	10,000 บาท/คน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหาร และธุรการ
		กิจกรรมอบรมทักษะ ดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตนเอง และนำ เนื้อหาสาระจากการอบรมพัฒนาตนเอง มาปรับใช้พัฒนา/ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ	ร้อยละ 80	บุคลากรสาย สนับสนุน	-	ก.พ. - มิ.ย. 69	งานบริหาร และธุรการ
		กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอทุนภายนอก	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัย	จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรม	อย่างน้อย 3 คน	บุคลากรสาย วิชาการ	-	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	รองคณบดี (อ. ดร.กวิณรัตน์ อัฐวงศ์ยาศกร)
ประเด็นยุทธศาสตร์: SI 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ / อัตลักษณ์ / เป้าประสงค์ SO11 การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านโครงการ กิจกรรม งานวิจัย ที่เสริมความแข็งแกร่งทางวิชาการด้วยเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน									
ตัวชี้วัด 6.1.4 ระดับ ความสำเร็จในการสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้เข้าสู่กระบวนการยกระดับในตำแหน่ง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง	กลยุทธ์ 6.1.4.1 ส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ กระบวนการกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการและบริหาร	โครงการส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรคณะ พัฒนาการท่องเที่ยว	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ กระบวนการขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่เข้าสู่ กระบวนการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่น้อยกว่า 2 คน	บุคลากรสาย สนับสนุน	35,500	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหาร และธุรการ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
บริหารหรือวิชาการ		การพัฒนาตนเองตามสายงานและสมรรถนะตำแหน่งงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามสายงานและสมรรถนะตำแหน่งงาน	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง และนำเนื้อหาสาระจากการอบรมพัฒนา/มาปรับใช้พัฒนา/ถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	ร้อยละ 80	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	10,000 บาท/คน	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหารและธุรการ
		กิจกรรมอบรมการจัดทำคู่มือและผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะการจัดทำคู่มือและผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า 2 คน	บุคลากรสายสนับสนุน	-	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหารและธุรการ
		โครงการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน	เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน เทคนิควิธีการเขียนเพื่อการสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการขึ้นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า 2 คน	บุคลากรสายสนับสนุน	-	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	งานบริหารและธุรการ
		โครงการจัดการความรู้ (KM) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการจัดการความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในคณะ	จำนวนองค์ความรู้ที่จัดเก็บและเผยแพร่	อย่างน้อย 3 เรื่อง	บุคลากรทุกประเภท	-	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย การบริหาร การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล ดังนี้

1. การบริหาร

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวดำเนินการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาตามสมรรถนะ และการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของคณะ เพื่อกำกับ ติดตาม และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
2. กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบโครงการในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
3. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ครอบคลุมการอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาทางวิชาการ และการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน
4. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในคณะ

2. การขับเคลื่อนแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรสู่หน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงานร่วมกัน
2. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน
3. ดำเนินโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามแผน เช่น
 - การพัฒนาสมรรถนะตาม Training Roadmap
 - การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ
 - การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

5. ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อพัฒนาศักยภาพและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร

6. บูรณาการการพัฒนาบุคลากรเข้ากับภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กร

3. การติดตามและประเมินผล

คณะพัฒนาการท่องเที่ยวกำหนดระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ติดตามผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน

2. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคลและระดับหน่วยงาน เช่น

- การผ่านการอบรมตาม Training Roadmap
- การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ผลงานวิจัยและบทความวิชาการ

3. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะและผู้บริหารคณะอย่างต่อเนื่อง

4. นำผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและการดำเนินงานในปีถัดไป

5. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX ต่อไป

ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

แนวทางในการพัฒนาในอนาคต

คณะกรรมการท่องเที่ยวมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคมในอนาคต โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ ดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย และการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการทำงานในอนาคต

5.2 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) อย่างต่อเนื่อง

5.3 การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ขององค์กร

พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และต่อยอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรภายในคณะอย่างเป็นระบบ

5.4 การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่ ประเทศ และนานาชาติ รวมถึงสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5.5 การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่และการสืบทอดตำแหน่ง

เตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในอนาคต โดยวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเกษียณอายุและการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างบุคลากร

5.6 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

สนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบออนไลน์ ออนไซต์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และรองรับแนวโน้มการศึกษายุคใหม่

5.7 การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร

5.8 การเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะจะพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX หมวด 5 บุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถ การสร้างความผูกพัน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างยั่งยืน