|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criteria 5 : Academic Staff** | | | | |
| **Req-5.7** | **:** | The programme to show that the training and developmental needsh of the academic staff are systematically identified, and that appropriate training and development activities are implemented to fulfil the identified needs. | | |
| **ผู้รับผิดชอบ Criteria** | | | **:** | คธาวุฒิ ทิพจร |
| **หน่วยงาน** | | | **:** | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |

**ผลการดำเนินงาน :**

มหาวิทยาลัย ได้กำหนดให้บุคลากรจัดทำข้อมูลการพัฒนาตนเองซึ่งปรากฏอยู่ในแบบข้อตกลงภาระงานประจำปี และใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น   
โดยไม่ได้มีการนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม โดยต่อมามหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ส่งผลให้ไม่ปรากฏหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในแบบข้อตกลงภาระงานประจำปี ซึ่งในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยจึงได้เริ่มพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในรูปแบบออนไลน์ (IDP Online) โดยใช้ระยะเวลาการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปีงบประมาณ 2563 และได้เริ่มทดลองใช้ โดยกำหนดให้มี

หน่วยงานนำร่องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน 10 ส่วนงาน/หน่วยงาน เป็นแผนระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2568 โดยภายหลังจากส่วนงาน/หน่วยงาน นำร่อง ได้กรอกข้อมูลในระบบแล้ว พบว่าการกรอกข้อมูล และการรายงานผล ยังมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ในบางส่วน จึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ให้ระบบมีความสมบูรณ์ ก่อนประกาศใช้กับบุคลากรทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งคาดว่าจะเปิดระบบให้บุคลากรทุกส่วนงานใช้งานได้จริง ในต้นปีงบประมาณ 2567 (ภายในเดือน ตุลาคม 2566)

ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 [มหาวิทยาลัยได้นำข้อมูลจากส่วนงาน/หน่วยงาน นำร่อง](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzOTMw&method=inline) ที่ได้จัดทำIDP มาสรุปเป็นข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยเรียงลำดับหลักสูตรที่ต้องการได้รับการพัฒนาจากมากไปหาน้อย ทั้งนี้ สามารถสรุปในส่วนของ  
5 ลำดับแรกของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

| **หลักสูตร** | **ปี งปม.2566** |
| --- | --- |
| **จำนวน (คน)** |
| **บุคลากรประเภทวิชาการ** | |
| 1.การเตรียมความพร้อมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากรประเภทวิชาการ) | 147 |
| 2.การใช้ ICTเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติติงาน | 130 |
| 3.การสร้างโจทย์วิจัย | 84 |
| 4.การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 | 81 |
| 5.การบูรณาการด้านการเรียนการสอน วิจัย และการบริการวิชาการ | 80 |

จากข้อมูลข้างต้นนั้น จึงไม่สามารถนำข้อมูลจากแผนพัฒนารายบุคคลในรูปแบบออนไลน์ (IDP Online) มาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มรูปแบบ มหาวิทยาลัยจึงได้พิจารณาดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของ บุคลากรเพิ่มเติม โดยแบ่งเป็น 3 กระบวนหลัก คือ

1. **การวิเคราะห์ระดับองค์กร (Front - end analysis)** โดยพิจารณาจากแผนต่างๆ ของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 แผน ประกอบด้วย

1) [แผนบริหารมหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566) (MJU as One)](https://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25641014120245_806395.pdf) 2) [แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2569) และ 3) แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzOTg2&method=inline)

มหาวิทยาลัยพิจารณาแผนดังกล่าวแล้ว จึงได้นำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีความสอดคล้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์การพัฒนาที่มหาวิทยาลัย กำหนดไว้ ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์การพัฒนา กลยุทธ์ และ แผนการพัฒนาบุคลากร | ผลผลิตและผลลัพธ์สำคัญ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด | การใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/การวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา |
| --- | --- | --- |
| 1. การพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (ด้านการพัฒนาบุคลากร) ได้แก่  * ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม | อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ  ตัวชี้วัด : ร้อยละของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ | - ข้อมูลแผน-ผล ตามตัวชี้วัดในแผนมหาวิทยาลัย ในหัวข้อร้อย[ละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ](https://kpi-monitoring.mju.ac.th/KPIUsed.aspx?Year=2566)  - ข้อมูลบุคลากรที่ถึงเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ตาม ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง[หลักเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ พ.ศ. 2562](https://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/20702.pdf)  [- ข้อมูลการสำรวจปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการขอตำแหน่งทางวิชาการ](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NTgzNjEw&method=inline)  - [ข้อเสนอแนะของ ก.บ.ม.ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NTgzNjEx&method=inline)   * จากข้อมูลข้างต้น จึงนำมาเพื่อใช้ประกอบการส่งเสริม และกำกับติดตามให้บุคลากรสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และไม่เกิดผลกระทบต่อตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงการอบรม [การแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzOTcy&method=inline) การบริหารจัดการภายในส่วนงาน รวมถึงการปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการสนับสนุน และขับเคลื่อนให้บุคลากรให้ขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด |

1. **ระดับตัวงาน โดยการวิเคราะห์จากระบบสมรรถนะ (Competency Development)**

ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยพิจารณาตามคุณสมบัติซึ่งกำหนดไว้ตาม[มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง](http://personnel.mju.ac.th/standard_position.php)รวมถึง[สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25660608174350_462230.pdf) โดยมหาวิทยาลัยจะได้มี[การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี](https://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/5692.pdf) รวมถึงการประเมินสมรรถนะด้วย ซึ่งยังคงพบว่าบุคลากรบางส่วนมี[ผลการประเมินสมรรถนะยังไม่ถึงตามมาตรฐานของตำแหน่ง](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzOTgy&method=inline) ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้นำผลการประเมินสมรรถนะดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

| สมรรถนะ | การประเมินสมรรถนะที่บุคลากรติด GAP | การใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/การวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา |
| --- | --- | --- |
| สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  (Functional Competency)  สายวิชาการ | **กลุ่มงานสายวิชาการ**  -ทักษะความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการประเมิน : จากจำนวน 683 คน พบว่าติด GAP จำนวน 94 คน (ร้อยละ 13.86 คน)  -ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมใน  ผลการประเมิน : จากจำนวน 683 คน พบว่าติด GAP จำนวน 85 คน (ร้อยละ 12.44)  -ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ผลการประเมิน : จากจำนวน 683 คน พบว่าติด GAP จำนวน 39 คน (ร้อยละ 5.71) | จากผลการประเมินพบว่า มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรกลุ่มสายวิชาการ ในด้านวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ เพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ |

1. **การวิเคราะห์หาความจำเป็นในระดับบุคคล (Person Analysis)** มหาวิทยาลัย  
   ได้ดำเนินการ[สำรวจความจำเป็นและต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzNzE2&method=inline) และเมื่อได้ข้อมูลแล้ว มหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

| **หัวข้อจาการสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการของ**  **บุคลากรสายวิชาการ** |
| --- |
| ด้านการพัฒนาหลักสูตร  - วิธีการประเมินผลลัพธ์ลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs) และระดับหลักสูตร (PLOs)  - การออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs) และระดับหลักสูตร (PLOs)\  - การออกแบบหลักสูตร  ด้านการเรียนการสอน  - คุณภาพในการจัดการเรียนการสอน  - เทคนิคการให้คำปรึกษา การสอน การคิดนวัตกรรม  - กระบวนการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับกระบวนการสอน  สื่อการสอน การตีพิมพ์ผลงานวิจัย  - ทักษะด้านการสอนและการพัฒนาหลักสูตร 1. ทักษะด้านการสอนและการพัฒนาหลักสูตร 2. การเตรียมพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ  ด้านการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ  - การเขียนงานวิจัยให้ได้ทุน  - งานวิจัยและเครื่องมือเชิงปริมาณ  - การเขียนตำรา หนังสือ บทความนานาชาติ การเขียนโครงการขอทุน  - การจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย  - การวิจัยและนวัตกรรมที่ตรงความต้องการของประเทศ สามารถประยุกต์ใช้ความต้องการจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมาสร้าง  - เทคนิคการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และผสมผสาน  การพัฒนางานวิจัยต้นน้ำสู่การพัฒนาด้วยนวัตกรรม |

โดยคัดเลือกบางหัวข้อที่มีความสอดคล้องประยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกำหนดและการประเมินสมรรถนะที่บุคลากรติด GAP และภายหลังจากการพิจารณาความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งในระดับองค์กร ระดับตัวงาน และระดับบุคคลแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการโดยพิจารณาตาม สอดคล้องกับแผนบริหารมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)

มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (Intenational)

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing)

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)

และจัดทำฉบับร่างแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) จากนั้น จึงดำเนินการจัดวิพากษ์ร่างแผน ดังกล่าวเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกส่วน ภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยปรับปรุงร่างแผนตามข้อคิดเห็นที่ได้รับแล้วนั้น จึงดำเนินการจัดส่ง[แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25641026112315_175619.pdf)) และ[แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25660106141035_249504.pdf) ไปยังส่วนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้จัดถ่ายทอดแผนผ่าน[โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzODE3&method=inline)

โดยภายหลังจากที่ส่วนงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนงานเรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการจัดส่งมายังมหาวิทยาลัย เพื่อใช้พิจารณาความสอดคล้องของการกำหนดแผนดังกล่าว ซึ่งจากการสังเคราะห์แล้วพบว่า [ส่วนงานได้ใช้แนวทางในการจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในทิศทางเดียวกับมหาวิทยาลัย](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzNzgy&method=inline) รวมถึงได้บูรณาการพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนดอีกด้วย