|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criteria 5 : Academic Staff** | | | | |
| **Req-5.3** | **:** | The programme to show that the competences of the academic staff are determined, evaluated, and communicated. | | |
| **ผู้รับผิดชอบ Criteria** | | | **:** | รัตติกาล ณ วิชัย |
| **หน่วยงาน** | | | **:** | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |

**ผลการดำเนินงาน :**

มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่งในมหาวิทยาลัย  
 โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552 ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรทุกตำแหน่งต้องมีสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะของผู้บริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) จำนวน 11 กลุ่มงาน (รวมถึงสมรรถนะของบุคลากรประเภทวิชาการ) ต่อมามหาวิทยาลัยได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ให้มีการกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานลูกจ้างประจำขึ้นมา เป็นกลุ่มงานที่ 12 กลุ่มงานลูกจ้างประจำ และผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2554 มหาวิทยาลัยจึงดำเนินจัดทำรายละเอียดสมรรถนะ เป็น[คู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับปรับปรุง มิถุนายน 2554](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25660608174350_462230.pdf) และได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา

มหาวิทยาลัย ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้ 2) การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย 3) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และ 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) ทักษะการให้คำปรึกษา 2) ทักษะการสอน 3) ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม 4) ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ และ 5) ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี

สำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร จะมีกำหนดให้มีสมรรถนะของผู้บริหาร จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การมีวิสัยทัศน์ และ 4) การแก้ไขปัญหา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัย กำหนดให้บุคลากรทุกตำแหน่ง จัดทำข้อตกลงภาระงาน และได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะเป็นองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) ซึ่งมีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) และสมรรถนะของผู้บริหาร (Managerial Competency) โดยรายละเอียดของการประเมินสมรรถนะ ได้มีการประกาศใช้และมีการสื่อสารให้บุคลากรประเภทวิชาการได้รับทราบและเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง โดยบุคลากรประเภทวิชาการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง (ทุก 6 เดือน) ในส่วนของบุคลากรประเภทวิชาการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานส่วนงาน จะมีการประเมินปีละ 1 ครั้ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง และจากผลการประเมินสมรรถนะ มหาวิทยาลัยจะนำผลดังกล่าวใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย และในส่วนของคณะต่าง ๆ ก็ได้มีการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ ตามลำดับ

สำหรับการประเมินสมรรถนะ มีขั้นตอนดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกำหนดค่ามาตรฐานของสมรรถนะ ตามตำแหน่งและระดับ ของบุคลากรแต่ละราย
2. บุคลากรประเมินสมรรถนะตนเอง
3. ผู้บริหารประเมินสมรรถนะ

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการดำเนินการ ปรับปรุงสมรรถนะคู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับปรับปรุง มิถุนายน 2554 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้สอดรับกับ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2   
ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และจะประกาศใช้สมรรถนะใหม่  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568