**5. Academic Staff**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **5.7** | **:** | **การกําหนดและวางแผนความต้องการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการของ**  **บุคลากรสายวิชาการอย่างเป็นระบบ และมีการดำเนินกิจกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการที่ได้กําหนดไว้** | | |
| **ปีที่ใช้ในการประเมิน** | | | **:** | ปีงบประมาณ 2567 |
| **ผู้รับผิดชอบ** | | | **:** | 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 ได้กรอกข้อมูล ในระบบแล้ว พบว่าการกรอกข้อมูล และการรายงานผล ยังมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ในบางส่วน จึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ให้ระบบมีความสมบูรณ์ ก่อนประกาศใช้กับบุคลากรทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งคาดว่าจะเปิดระบบให้บุคลากรทุกส่วนงานใช้งานได้จริง ในต้นปีงบประมาณ 2567 (ภายในเดือน ตุลาคม 2566)

ซึ่งในปีงบประมาณ 2567 [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. 67** |
| --- | --- |
| **จำนวน (คน)** |
| **บุคลากรประเภทวิชาการ** | |
| 1.ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี | 70 |
| 2.ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม | 53 |
| 3.ทักษะการให้คำปรึกษา | 11 |
| 4.ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ | 10 |
| 5.ทักษะการสอน | 6 |

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. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุง และ 3) แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567](https://planning2.mju.ac.th/wtms_documentDownload.aspx?id=NzY1Nzk=)

มหาวิทยาลัยพิจารณาแผนดังกล่าวแล้ว จึงได้นำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีความสอดคล้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์การพัฒนา ที่มหาวิทยาลัย กำหนดไว้ ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์การพัฒนา กลยุทธ์ และ แผนการพัฒนาบุคลากร | ผลผลิตและผลลัพธ์สำคัญ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด | การใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/การวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา |
| --- | --- | --- |
| 1. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Oganization)  * ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม | อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ  ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ | - 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)  และ [ประกาศวิธีการประเมินความก้าวหน้าฉบับที่ 2](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NzAwOTA0&method=inline)  - จากข้อมูลข้างต้น จึงนำมาเพื่อใช้ประกอบการส่งเสริม และกำกับติดตามให้บุคลากรสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และไม่เกิดผลกระทบต่อตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงการอบรม [การแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NzAwOTAx&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_25671031120556_137755.pdf) โดยมหาวิทยาลัยจะได้มี[การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี](https://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/5692.pdf) รวมถึงการประเมินสมรรถนะด้วย ซึ่งยังคงพบว่าบุคลากรบางส่วน[มีผลการประเมินสมรรถนะยังไม่ถึงตามมาตรฐานของตำแหน่ง](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NzAwOTIx&method=inline) ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้นำผลการประเมินสมรรถนะดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

| สมรรถนะ | การประเมินสมรรถนะที่บุคลากรติด GAP | การใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/การวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา |
| --- | --- | --- |
| สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  (Functional Competency)  สายวิชาการ | **กลุ่มงานสายวิชาการ**  -ทักษะความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการประเมิน : จากจำนวน 645 คน พบว่าติด GAP จำนวน 70 คน (ร้อยละ 10.85 คน)  -ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมใน  ผลการประเมิน : จากจำนวน 645 คน พบว่าติด GAP จำนวน 53 คน (ร้อยละ 8.21)  -ทักษะการให้คำปรึกษา ผลการประเมิน : จากจำนวน 645คน พบว่าติด GAP จำนวน 11 คน (ร้อยละ 1.7) | 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. 2567](https://hrd.mju.ac.th/wtms_documentDownload.aspx?id=NzQxMzA=) ไปยังส่วนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้จัดถ่ายทอดแผนผ่านโครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567

โดยภายหลังจากที่ส่วนงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนงานเรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการจัดส่งมายังมหาวิทยาลัย เพื่อใช้พิจารณาความสอดคล้องของการกำหนดแผนดังกล่าว ซึ่งจากการสังเคราะห์แล้วพบว่า [ส่วนงานได้ใช้แนวทางในการจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในทิศทางเดียวกับมหาวิทยาลัย](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NzAwOTQ2&method=inline) รวมถึงได้บูรณาการพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนดอีกด้วย