**C.6 ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C.6.3** | **:** | **มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของสถาบัน มีการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการประเมิน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร** | | |
| **ปีที่ใช้ในการประเมิน** | | | **:** | ปีงบประมาณ 2563 |
| **ผู้รับผิดชอบ Criteria** | | | **:** | รัตติกาล ณวิชัย |
| **หน่วยงาน** | | | **:** | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |

**ผลการดำเนินงาน :**

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร โดยมี[คณะกรรมการดำเนินการกำหนดสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่ง](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MzQ0Njg1&method=inline) และ[คณะกรรมการจัดการความรู้มหาวิทยาลัย  
แม่โจ้](http://www.erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MzIzOTIy&method=inline) เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งคณะกรรมการฯ ดังกล่าว ได้ร่วมกับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกกลุ่มงานในการกำหนดหัวข้อสมรรถนะหรือความสามารถที่จำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความรู้ความสามารถของบุคลากรตั้งแต่ปี 2552 และต่อมาในปี 2553 ได้นำการประเมินสมรรถนะดังกล่าวมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทั้ง  
3 ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน โดยได้จัดทำเป็นคู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร และในปัจจุบันสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย จะใช้หัวข้อ รายละเอียด และเกณฑ์ค่ามาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง ในการประเมินตาม[คู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับปรับปรุง มิถุนายน 2554](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25640527155053_919455.pdf)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีสมรรถนะ 3 ประเภท เพื่อให้บุคลากรได้ทราบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง วิเคราะห์ช่วงว่างระหว่างสมรรถนะปัจจุบันของตนเปรียบเทียบกับสมรรถนะเป้าหมาย และนำผลการประเมินตนเองไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม คือ

1. สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย (Core Competency) ประกอบด้วย ความใฝ่รู้   
   การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. สมรรถนะของแต่ละกลุ่มงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 12 กลุ่มงาน
3. สมรรถนะผู้บริหาร (Managerial Competency) ประกอบด้วย การบริหารจัดการ  
   การวางแผน การมีวิสัยทัศน์ และการแก้ไขปัญหา

มหาวิทยาลัย ได้กำหนดสมรรถนะขึ้นตามหลักของพันธกิจของมหาวิทยาลัย   
ทั้ง 5 พันธกิจ ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ จึงได้สมรรถนะประจำกลุ่มงานกลุ่มที่ 11 กลุ่มงานสายวิชาการขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรประเภทวิชาการ  
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาการ วิจัย เพื่อนำมาใช้สอนนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทวิชาการในมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ จึงต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอาจารย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพให้มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ในส่วนของการประเมินสมรรถนะของบุคลากรนั้น มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรมีการประเมินสมรรถนะตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อประเมินสมรรถนะของตนเองและทราบระดับความสามารถของบุคลากรเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะ มีการดำเนินการ ดังนี้ 1) การประเมินตนเอง เป็นการประเมินที่บุคลากรแต่ละคนจะทำการประเมินตนเองในส่วนของสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยและในส่วนของสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามที่ได้กำหนดไว้ และหากบุคลากรอยู่ในกลุ่มผู้บริหารก็จะต้องประเมินในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารด้วย 2) การให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยการมีส่วนร่วมในการประเมินและร่วมพิจารณาว่าสมรรถนะของบุคลากรนั้นควรอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป

ในส่วนของการติดตามการประเมินสมรรถนะของบุคลากรนั้น ทางมหาวิทยาลัยโดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย จะนำผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่ได้จากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ (รอบ 1 เมษายน - 30 กันยายน) / ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (รอบ 1 ตุลาคม ของปี - 30 กันยายน ของปีถัดไป) ที่แต่ละส่วนงาน/หน่วยงาน รายงานมายังกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัย นำมาสรุปเป็นผลการประเมินสมรรถนะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในแต่ละปี โดยนำหัวข้อสมรรถนะที่มีการประเมินได้ต่ำกว่าค่ามาตรฐานไปศึกษารายละเอียด เพื่อนำไปจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จะนำผลการประเมินสมรรถนะของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มาเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการพิจารณากำหนดหัวข้อในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร โดยผลสรุปหัวข้อสมรรถนะที่มีจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะได้ต่ำกว่าค่ามาตรฐาน 20 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

| **อันดับ** | **ชื่อสมรรถนะ** | **จำนวน**  **คนติด GAP** | **ประเภทสมรรถนะ / กลุ่มงาน** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ | 359 | สมรรถนะหลัก |
| 2 | ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม | 91 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มที่ 11 สายวิชาการ |
| 3 | ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 82 | สมรรถนะหลัก |
| 4 | ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี | 72 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มที่ 11 สายวิชาการ |
| 5 | การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย | 65 | สมรรถนะหลัก |
| 6 | ความใฝ่รู้ | 59 | สมรรถนะหลัก |
| 7 | การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 45 | สมรรถนะหลัก |
| 8 | ทักษะการบริหารจัดการองค์กร | 31 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป |
| 9 | การบริหารจัดการ | 22 | สมรรถนะของผู้บริหาร |
| 10 | ทักษะการให้คำปรึกษา | 19 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน มี  - กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานบริการการศึกษา (รวมกลุ่มวิเทศสัมพันธ์)  - กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานอาคารสถานที่และสวัสดิการ  - กลุ่มที่ 9 กลุ่มงานช่วยวิชาการ  - กลุ่มที่ 11 สายวิชาการ |
| 11 | ความอดทน อดกลั้น | 18 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  - กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป  - กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานบริการการศึกษา (รวมกลุ่มวิเทศสัมพันธ์) |
| 12 | ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง | 16 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  - กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานคลังและพัสดุ (รวมสำนักงานตรวจสอบภายใน)  - กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานบริการการศึกษา (รวมกลุ่มวิเทศสัมพันธ์)  - กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานอาคารสถานที่และสวัสดิการ  - กลุ่มที่ 9 กลุ่มงานช่วยวิชาการ |
| 13 | จิตบริการ | 15 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  - กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป  - กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่  - กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานคลังและพัสดุ (รวมสำนักงานตรวจสอบภายใน)  - กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานบริการการศึกษา (รวมกลุ่มวิเทศสัมพันธ์)  - กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานอาคารสถานที่และสวัสดิการ |
| 14 | ทักษะงานสารบรรณ | 15 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป |
| 15 | ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการออกแบบ | 15 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  - กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานอาคารสถานที่และสวัสดิการ |
| 16 | ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ | 15 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มที่ 11 สายวิชาการ |
| 17 | การวางแผน | 15 | สมรรถนะของผู้บริหาร |
| 18 | การแก้ไขปัญหา | 15 | สมรรถนะของผู้บริหาร |
| 19 | การมีวิสัยทัศน์ | 13 | สมรรถนะของผู้บริหาร |
| 20 | ความรับผิดชอบ | 12 | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  - กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป  - กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่  - กลุ่มที่ 9 กลุ่มงานช่วยวิชาการ |

**การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2562 - 2564**

| **ประเภทบุคลากร/**  **ประเภทสมรรถนะ** | **หัวข้อสมรรถนะ** | **การพัฒนาตามสมรรถนะ** |
| --- | --- | --- |
| ผู้บริหาร | สมรรถนะหลัก   * ความใฝ่รู้ * การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย * การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ * ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ * ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง GAP Analysis : CUPT QMS (9-10 ม.ค. 63) |
|  | สมรรถนะผู้บริหาร   * การบริหารจัดการ * การวางแผน * วิสัยทัศน์ * การแก้ไขปัญหา | - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง GAP Analysis : CUPT QMS (9-10 ม.ค. 63)  - โครงการผู้บริหารพบบุคลากร (Orientation) (24 ก.ค. 63) |
| ประเภทวิชาการ | สมรรถนะหลัก   * ความใฝ่รู้ * การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย * การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ * ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ * ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | - โครงการอบรมก้าวใหม่ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน (หลักสูตรก้าวใหม่) รุ่นที่ 8 ประจำปีงบประมาณ 2563 (15-18 มิ.ย. 63)  - โครงการผู้บริหารพบบุคลากร (Orientation) (24 ก.ค. 63)  - กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจรรยาบรรณ และการร่วมเสวนา เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และนโยบายการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (28 ส.ค. 63) |
|  | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มที่ 11 กลุ่มงานสายวิชาการ   * ทักษะการให้คำปรึกษา * ทักษะการสอน * ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม * ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ * ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่าง ที่ดี | - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง GAP Analysis : CUPT QMS (9-10 ม.ค. 63)  - โครงการอบรมก้าวใหม่ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน (หลักสูตรก้าวใหม่) รุ่นที่ 8 ประจำปีงบประมาณ 2563 (15-18 มิ.ย. 63) |
| ประเภทสนับสนุน | สมรรถนะหลัก   * ความใฝ่รู้ * การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย * การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ * ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ * ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | - โครงการอบรมก้าวใหม่ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน (หลักสูตรก้าวใหม่) รุ่นที่ 8 ประจำปีงบประมาณ 2563 (15-18 มิ.ย. 63)  - โครงการผู้บริหารพบบุคลากร (Orientation) (24 ก.ค. 63)  - กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจรรยาบรรณ และการร่วมเสวนา เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และนโยบายการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (28 ส.ค. 63) |
|  | สมรรถนะประจำกลุ่มงาน  กลุ่มงาน ทั้ง 11 กลุ่มงาน | - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง GAP Analysis : CUPT QMS (9-10 ม.ค. 63)  - โครงการอบรมก้าวใหม่ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน (หลักสูตรก้าวใหม่) รุ่นที่ 8 ประจำปีงบประมาณ 2563 (15-18 มิ.ย. 63) |

ปัจจุบัน [คณะกรรมการดำเนินการกำหนดสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่ง](https://hrd.mju.ac.th/wtms_documentDownload.aspx?id=NTQxOTc=) ร่วมกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงสมรรถนะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีแนวทางในการปรับปรุงสมรรถนะ จากปัจจุบันที่ใช้สมรรถนะตาม[คู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับปรับปรุง มิถุนายน 2554](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25640527155053_919455.pdf) โดยมีรายละเอียดในเบื้องต้น ดังนี้ 1) ลดจำนวนหัวข้อสมรรถนะลง จากเดิม 56 หัวข้อ เป็น 18 หัวข้อ 2) เพิ่มรายละเอียดของเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ แต่ละหัวข้อให้ชัดเจน และสามารถวัดได้จริง ซึ่งคาดว่าจะสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในสิ้นปีงบประมาณ 2564 [ตามเอกสารแนบ](https://hrd.mju.ac.th/goverment/25630206142303_hrd/Doc_25640803165056_545574.pdf)

**ผลการประเมินตนเอง ระดับ 3** : Inadequate but Minor Improvement Will Make It Adequate