**Criterion 5: Academic Staff**

**5.1 The programme to show that academic staff planning (including succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement plans) is carried out to ensure that the quality and quantity of the academic staff fulfil the needs for education, research, and service.**

หลักสูตรมีการวางแผนบุคลากรสายวิชาการให้เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การทำวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อสนับสนุนและบรรลุ PLO ของหลักสูตร โดยการดำเนินการดังกล่าว ใช้ระบบกลไกที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีดังนี้

ตารางแสดงบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตร (ข้อมูล ณ วันสิ้นปีการศึกษา 2565)

| วุฒิการศึกษา | อ. | ผศ. | รศ. | ศ. | **รวม** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปริญญาตรี |  |  |  |  |  |
| ปริญญาโท |  |  |  |  |  |
| ปริญญาเอก | 1 | 4 |  |  | 5 |
| สูงกว่าปริญญาเอก |  |  |  |  |  |
| **รวม** | **1** | **4** |  |  | **5** |

\*หมายเหตุ : ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตรที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจำนวน 5 คน

หลักสูตรมีระบบกลไกในการวางแผนบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

1. ระบบการกำหนดภาระงานและแรงจูงใน

- การพัฒนาศักยภาพการเป็นประธานหลักสูตรโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละพันธกิจ

- การกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยจัดทำในรูปแบบข้อตกลงภาระงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) และแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง รวมทั้งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะเศรษฐศาสตร์ ดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตั้งแต่การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง ค่าจ้าง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion) คณะมีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อติดตามความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการถึงอาจารย์ทุกคนโดยตรง และมีการกำกับติดตามผ่านคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และติดตามผ่านที่ประชุมหลักสูตรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์ในหลักสูตรทุกคนได้รับรู้ถึงความสำคัญและจำเป็นของการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (แนบรายงานการประชุมหลักสูตร)

2. ระบบการยกย่องและธำรงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรดำเนินการเชื่อมโยงกระบวนการในการยกย่อง และธำรงรักษาอาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีขวัญกำลังใจ โดยจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การนำเสนอผลงานทางวิชาการในประเทศและต่างประเทศ

3. ระบบในการลาออก และการเกษียณอายุ

หลักสูตรได้เข้าร่วมกับคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะฯ ในการจัดทำระบบการดูแลอาจารย์ในหลักสูตรให้คงอยู่กับหลักสูตร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกลไกในการสรรหา และรับอาจารย์ใหม่ หากมีอาจารย์ลากออก เกษียณอายุ สามารถแสดงอัตราการคงอยู่ของอาจารย์ ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตรในรอบ 5 ปี ตั้งแต่ ปี 2561-2565

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตำแหน่งวิชาการ | 2561 | | 2562 | | 2563 | | 2564 | | 2565 | |
|  | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก | คงอยู่ | ออก |
| อาจารย์ | 1 |  | 1 |  | 1 |  | 1 |  | 1 |  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 4 |  | 4 |  | 4 |  | 4 |  | 4 |  |
| รองศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **รวม** | **5** |  | **5** |  | **5** |  | **5** |  | **5** |  |

หมายเหตุ : “ออก” หมายถึงการลาออก ไม่นับรวมการลาศึกษาต่อที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

จำนวน 5 คน

หลักสูตรมีการวางแผนรวมถึงระบบและกลไกของการวางแผนอัตรากำลัง การรักษา การสร้างแรงจูงใจ แผนการรับ แผนการเกษียณ ของบุคลากรสายวิชาการในระยะยาวและระยะสั้น และให้สอดคล้องกับความจำเป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการเพื่อการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการที่จะส่งเสริม PLO ของหลักสูตร

**5.2 The programme to show that staff workload is measured and monitored to improve the quality of education, research, and service.**

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์ในระดับหลักสูตร (ปีการศึกษา 2565)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | ชาย | หญิง | รวม | | จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก | จำนวนอาจารย์ที่คุณสมบัติเทียบเท่าปริญญาเอก |
| จำนวน(ราย) | FTE |
| ศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |
| รองศาสตราจารย์ |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 2 | 3 | 5 | 5.00 | 5 |  |
| อาจารย์ |  | 1 | 1 | 1.00 | 1 |  |
| **รวม (คน)** | **2** | **4** | **6** | **6.00** | **6**  **(ร้อยละ100)** |  |

หมายเหตุ : ข้อมูลอาจารย์ในระดับหลักสูตร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร, อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์

ตารางแสดงข้อมูลสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ของหลักสูตร (Staff-to-student Ratio)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ปีการศึกษา | FTE รวมของอาจารย์ | FTE รวมของนักศึกษา  (รวม 3 ภาคการศึกษา)\* | สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา  Staff-to-student Ratio |
| 2565 | 6.000 | 85 | 1 : 14.17 |
| 2564 | 6.375 | 74 | 1 : 11.61 |
| 2563 | 6.000 | 95 | 1 : 14.07 |
| 2562 | N/A | N/A | N/A |
| 2561 | N/A | N/A | N/A |

\*ที่มา : <http://www.education.mju.ac.th/statistic/student/studentByAcadSemFacDetail.aspx>

หมายเหตุ : ข้อมูลสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ของหลักสูตร ประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร, อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนในสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ อาจารย์นอกคณะและอาจารย์พิเศษ

จากแนวทางในการคำนวณค่า FTE ในปีการศึกษา 2565 ของหลักสูตรมีการคำนวณใช้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรใน มคอ.2 เป็นฐานในการคิด ได้ค่า FTE เท่ากับ 6.000 โดยตัวเลขดังกล่าวใกล้เคียงปีการศึกษา 2564 เท่ากับ 6.375 และปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 6.000 ทำให้เห็นแนวโน้ม (Trend) ของค่า FTE โดยหลักสูตรนำค่า FTE ที่ได้ในการกำกับติดตามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การวิจัยและบริการวิชาการของหลักสูตร

**5.3 The programme to show that the competences of the academic staff are determined, evaluated, and communicated.**

การประเมินผลบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตรดำเนินการโดยคณะฯ บุคลากรสังกัดคณะทุกคนมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีรอบการประเมิน 1 รอบ คือ เดือนตุลาคม – กันยายนของปีถัดไป ปัจจุบันนี้หลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินเป็นไปตามแนวทางของมหาวิทยาลัยและคณะฯ โดยองค์ประกอบของการประเมินประกอบด้วย

1. การประเมินผลงานปฏิบัติการ (TOR) ที่ครอบคลุมการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร
2. การประเมินสมรรถนะรายบุคคล (Competency) ซึ่งมีการกำหนดค่าคาดหวังของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะงาน

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 ในการประเมินผลกำหนดให้ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรร่วมเป็นคณะกรรมการซึ่งเป็นไปตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะฯ

ทั้งนี้ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรมโดยชี้แจงให้ผู้ถูกประเมินทราบผลการประเมิน และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา หลังจากนั้นจะมีการนำข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มค่าจ้างของบุคลากรตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ขั้นตอนของการทำข้อตกลง TOR จนถึงกระบวนการรับทราบผลการประเมิน

สิ่งที่ควรเพิ่มเติม

- รายงานการประชุมหลักสูตร

- รายงานผลการอบรมการพัฒนาตนเอง และผลการนำไปใช้ในการเรียนการสอน

**5.4 The programme to show that the duties allocated to the academic staff are appropriate to qualifications, experience, and aptitude.**

หลักสูตรฯ ดำเนินการแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีกระบวนการแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ตรงตามเกณฑ์จากคณาจารณ์ในคณะเศรษฐศาสตร์

2. คัดเลือกรายชื่อและนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการและคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ

3. นำเสนอรายชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพร้อมประวัติ เสนอสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ เพื่อพิจารณา และนำเสนอให้มหาวิทยาลัยต่อไป

4. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ในแต่ละช่วงเวลาจะดำเนินการนำเสนอผ่านตามลำดับขั้นที่ 1 – 3 เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ในปีการศึกษา 2565 หลักสูตรฯ มีอาจารย์ในหลักสูตรลาออก 1 คน ดังนั้น หลักสูตรฯ จึงวางแผนจัดทำแผนอาจารย์เพื่อทดแทนอาจารย์ ดร.กัญชลิกา คงย่อง ในช่วงเวลาระหว่างการจัดสรรอาจารย์ใหม่เพื่อทดแทน (อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม)

ตาราง แผนมอบหมายภาระงานสอน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ชื่อ** | **วิชาที่สอน** | **แผนการมอบหมาย** |
| อาจารย์ที่สอนแทน |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

ทั้งนี้ คณะฯ มีการส่งเสริมและให้โอกาสคณาจารย์ได้พัฒนาทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังจะเห็นว่าคณาจารย์ในหลักสูตรได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ เข้าร่วมประชุม  
เชิงปฏิบัติการ และเป็นวิทยาการด้นการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการอย่างสม่ำเสมอ   
ซึ่งคณะเศรษฐศาสตร์สนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเองโดยสามารถเข้าร่วมเพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม และตีพิมพ์ผลงานวิชาการในประเทศ คนละ 25,000 บาท และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ คนละ 35,000 บาท และยังสนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรม/โครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

สิ่งที่ควรเพิ่มเติม

- รายงานการประชุมหลักสูตรแสดงว่าหลักสูตรมีกิจกรรมอะไรบ้าง ใครเป็นผู้รับผิดชอบ

**5.5 The programme to show that promotion of the academic staff is based on a merit system which accounts for teaching, research, and service.**

การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี คณะฯ กำหนดให้บุคลากรจัดทำแบบข้อตกลงภาระงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการทำข้อตกลงตลอดทั้งปีงบประมาณ โดยทำเพียงครั้งเดียวเมื่อเริ่มต้นปี แล้วมีการประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกระบวนการประเมินเลื่อนขั้นที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยมหาวิทยาลัยจะแจ้งเวียนเกณฑ์การเลื่อนขั้นให้แก่บุคลากรรับทราบเป็นแนวทางในการรายงานผลการดำเนินงานประกอบการประเมิน

หลักสูตรได้ดำเนินการกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยจัดทำในรูปแบบข้อตกลงภาระงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) และแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง รวมทั้งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการฯ คณะเศรษฐศาสตร์ ดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยงานบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตั้งแต่การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง ค่าจ้าง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานฯ และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของอาจารย์ในหลักสูตรได้มีการพิจารณาในรูปคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำคณะ เพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงในประเด็นนั้น ๆ โดยแจ้งผลกลับไปยังอาจารย์ โดยมีการประเมินปีละ 1 ครั้ง

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2565 คณะเศรษฐศาสตร์ได้สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์และมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ มีความต้องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับจากความ

ต้องการฝึกอบรมมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ความต้องการในการพัฒนาตนเอง** | **ร้อยละ** |
| การสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ | 70.4 |
| การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ | 59.3 |
| ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศ | 48.1 |
| พัฒนาตำแหน่งงานที่สูงขึ้น | 44.4 |
| การวิจัยและการบริการวิชาการ | 37.0 |
| การบริหาร/ผู้นำ และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 29.6 |
| การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 29.6 |
| การทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม/มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน | 29.6 |
| การให้บริการ | 7.4 |

สิ่งที่ควรเพิ่มเติม

- การแสดงความยินดีกับอาจารย์ที่ได้รับรางวัลการสรรเสริญ

**5.6 The programme to show that the rights and privileges, benefits, roles and relationships, and accountability of the academic staff, taking into account professional ethics and their academic freedom, are well defined and understood.**

การจัดการเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทนของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรดำเนินการโดยคณะฯ ที่อ้างอิงจากมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ระบบกองทุนพนักงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ระบบประกันสังคม การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิการลา สวัสดิการ จรรยาบรรณ รวมถึงบทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติและแนวปฏิบัติที่ดีของอาจารย์ จะเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงคณะฯ จะสื่อสารข้อมูลไปยังอาจารย์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การแจ้งผ่านระบบ ERP แจ้งผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล การประชุมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การสื่อสารในกลุ่มไลน์คณะ เป็นต้น เพื่อสื่อสารได้อย่างทั่วถึงและทำความเข้าใจตรงกัน

สำหรับการประพฤติกรรมตามจรรยาบรรณบุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกคนปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย และเผยแพร่โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ คณะฯ มีการส่งเสริมและให้โอกาสคณาจารย์ได้พัฒนาทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังจะเห็นว่าคณาจารย์ในหลักสูตรได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และเป็นวิทยาการด้นการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งคณะเศรษฐศาสตร์สนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเองโดยสามารถเข้าร่วมเพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม และตีพิมพ์ผลงานวิชาการในประเทศ คนละ 25,000 บาท และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ คนละ 35,000 บาท และยังสนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรม/โครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

**5.7 The programme to show that the training and developmental needs of the academic staff are systematically identified, and that appropriate training and development activities are implemented to fulfil the identified needs.**

หลักสูตรมีการกำหนดให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะตามกรอบของ สกอ. หรือ Professional standard framework โดยการพัฒนาดังกล่าว ทางคณะฯ ได้สนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเองโดยสามารถเข้าร่วมเพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม และตีพิมพ์ผลงานวิชาการในประเทศ คนละ 25,000 บาท และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ คนละ 35,000 บาท และยังสนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรม/โครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น มีการพัฒนา ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ชื่อ – สกุล** | **วัน/เวลา/สถานที่** | **หลักสูตรฝึกอบรม** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2565 คณะเศรษฐศาสตร์ได้สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์และมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ มีความต้องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับจากความต้องการฝึกอบรมมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ความต้องการในการพัฒนาตนเอง** | **ร้อยละ** |
| การสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ | 70.4 |
| การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ | 59.3 |
| ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศ | 48.1 |
| พัฒนาตำแหน่งงานที่สูงขึ้น | 44.4 |
| การวิจัยและการบริการวิชาการ | 37.0 |
| การบริหาร/ผู้นำ และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 29.6 |
| การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 29.6 |
| การทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม/มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน | 29.6 |
| การให้บริการ | 7.4 |

**5.8 The programme to show that performance management including reward and recognition is implemented to assess academic staff teaching and research quality.**

**การประเมินความดีความชอบ** คณะฯ มีกระบวนการประเมินความดีความชอบ ดังนี้

1. การประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์

2. การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนดีเด่น

**การยกย่อง ชมเชย** ดังนี้

1. ระดับคณะฯ มีการสร้างแรงจูงใจโดยระบบการยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้าน  
ต่าง ๆ การได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการส่งเสริมได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การยกย่องชื่นชมทางสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook คณะ Lineคณะ เว็บไซต์คณะ และที่ประชุมบุคลากรและที่ประชุมกรรมการประจำคณะฯ

2. ในระดับหลักสูตรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการร่วมสร้างผลงานทางวิชาการและการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

**การเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร** ได้แก่

คณะมีกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์อันดีงาม ผ่านกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การรดน้ำดำหัวผู้อาวุโส การแห่งเทียนเข้าพรรษา กิจกรรมการมีส่วนร่วมการจัดทำแผน กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ส่งท้ายปีเก่า เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวทำให้บุคลากรของคณะได้ร่วมกันพบปะสังสรรค์ เล่าเรื่องราวต่างๆ ทั้งการทำงาน ครอบครัว อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความรักความสามัคคีภายในคณะ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอีกทางหนึ่ง

**การวิเคราะห์ช่องว่าง และแนวทางการปรับปรุง AUN-QA**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Identify Gaps** | | | | | |
| **เกณฑ์ที่** | **การดำเนินการในปัจจุบัน** | **หลักฐาน** | **ช่องว่าง (Gaps) ในการปฏิบัติ** | **ข้อมูลที่ต้องการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ** |
| 5.1 The programme to show that academic staff planning (including succession, promotion, re-deployment, termination, and retirement plans) is carried out to ensure that the quality and quantity of the academic staff fulfil the needs for education, research, and service. |  |  |  |  |
| 5.2 The programme to show that staff workload is measured and monitored to improve the quality of education, research, and service. |  |  |  |  |
| 5.3 The programme to show that the competences of the academic staff are determined, evaluated, and communicated. |  |  |  |  |
| 5.4 The programme to show that the duties allocated to the academic staff are appropriate to qualifications, experience, and aptitude. |  |  |  |  |
| 5.5 The programme to show that promotion of the academic staff is based on a merit system which accounts for teaching, research, and service. |  |  |  |  |
| 5.6 The programme to show that the rights and privileges, benefits, roles and relationships, and accountability of the academic staff, taking into account professional ethics and their academic freedom, are well defined and understood. |  |  |  |  |
| 5.7 The programme to show that the training and developmental needs of the academic staff are systematically identified, and that appropriate training and development activities are implemented to fulfil the identified needs. |  |  |  |  |
| 5.8 The programme to show that performance management including reward and recognition is implemented to assess academic staff teaching and research quality. |  |  |  |  |