|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Criteria 5 : Academic Staff** | | |
| **Req-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. |

**ผลการดำเนินงาน ระดับมหาวิทยาลัย**

มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประเภทวิชาการระยะ 4 ปี และกำหนดให้มีการทบทวนทุกปี เพื่อใช้สำหรับเป็นกรอบในการพิจารณาอัตรากำลังทดแทน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาไว้ในหลายประเด็น ซึ่งประเด็นหลักในการพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังคือ ความจำเป็นในการขับเคลื่อนหลักสูตร และการทดแทนเหตุเกษียณอายุ สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยยังกำหนดให้สามารถจ้างผู้ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นในการขับเคลื่อนหลักสูตร ทั้งนี้ นอกเหนือจากการจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่แล้วนั้น มหาวิทยาลัยยังมีหลักเกณฑ์ในการโอนย้ายหรือการให้ไปช่วยปฏิบัติงานทั้งแบบเต็มเวลาและแบบบางส่วนภายในส่วนงาน เพื่อเป็นการบริหารอัตรากำลังภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่องในกรณีที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังจากสำนักงบประมาณ

สำหรับการจ้างบุคลากรประเภทวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายการจ้างที่ชัดเจนคือ มุ่งเน้นรับผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ยกเว้นสาขาที่ขาดแคลนหรือหายาก อาจพิจารณารับสมัครในคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทได้ นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านคุณวุฒิแล้ว ยังได้มีการกำหนดมีมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนดด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และเมื่อได้รับการจ้างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแล้วนั้น จะต้องปฏิบัติตาม[มาตรฐานภาระงาน](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/19777.pdf)ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ด้วย โดยกรอบภาระงานกำหนดครอบคลุมทั้ง 4 พันธกิจ (การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ยังเปิดให้ส่วนงานสามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละพันธกิจได้ตามบริบทของส่วนงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละส่วนงานซึ่งมหาวิทยาลัยจะกำกับติดตามในภาพรวมตามภาระงานขั้นต่ำ

ในส่วนของแผนการสืบทอดตำแหน่ง มหาวิทยาลัยพยายาม[ส่งเสริมให้บุคลากรประเภทวิชาการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น](https://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/28022.pdf) รวมถึงจัดทำ[ผลงานทางวิชาการ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/29813.pdf)เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยขณะนี้ มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างขับเคลื่อนฐานข้อมูลอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้มีคุณสมบัติในการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามหลักเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

**5.1 การวางแผนบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตร**

คณะผลิตกรรมการเกษตร ได้ดำเนินการจ้างบุคลากรประเภทวิชาการ ตามแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยในการกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งที่รับสมัคร เช่น คุณวุฒิการศึกษา และค่ามาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ส่วนคุณสมบัติของผู้สมัคร คณะได้ดำเนินการกำหนดตามที่บุคคลนั้น ๆ ไปสังกัด และเมื่อได้รับการจ้างเป็นบุคลากรของคณะแล้ว จะดำเนินการทดลองการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้งต่อปี หลังจากนั้น คณะจะได้ดำเนินการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้งต่อปี และพนักงานมหาวิทยาลัย ประเมินผลการปฎิบัติงาน จำนวน 1 ครั้งต่อปี

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรของสายวิชาการ คณะได้ดำเนินการติดตามการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์อัตราสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จากงบประมารเงินรายได้ ประจำปี 2567 เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่ง