

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

5.1ก ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

5.1ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ในปี 2563 จึงได้เริ่มมีการวิเคราะห์สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งและแต่ละระดับ มีการออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรตามทักษะที่สำคัญในอนาคต

หมวด 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

การวิเคราะห์ความห่างของสมรรถนะจริงและสมรรถนะที่คาดหวัง (competencies gaps) ตามทักษะที่จำเป็นในแต่ละระดับตำแหน่งงาน ที่พบในบุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯ ปี 2564 พบว่ามี competencies gaps ที่ต้องได้รับการแก้ไขในด้าน การดำเนินการเชิงรุก, การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ, การวางแผน, ความถูกต้องของงาน, การให้คำปรึกษา, ความมั่นใจของตนเอง, การแก้ปัญหาและ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรรายบุคคลในปัจุบันประมาณถัดไป

สมรรถนะในการทำงาน	Competencies Gap Percentage
การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC)	33.33
การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)	33.33
การวางแผน (Planning)	30.56
ความถูกต้องของงาน (Concern for Order-CO)	27.78
การให้คำปรึกษา (Consultation)	27.78
ความมั่นใจของตนเอง (Self Confidence-SCF)	27.78
การแก้ปัญหา (Problem Solving)	25.00
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)	22.22
บริการที่ดี (Service Mind-SERV)	16.67
ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-IU)	16.67

Type of Future Skills
Working with people
Leadership and social influences
Self-Management
Active learning and learning strategies
Resilience, stress tolerance and flexibility
Problem-solving
Analytical thinking and innovation
Complex problem-solving
Critical thinking and analysis

ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing-CI)	16.67
การเจรจาต่อรอง (Negotiation)	16.67
ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)	16.67
ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX)	16.67
การติดตามงาน (Follow up)	13.89
การบริหารงานวิจัย (Research Management)	13.89
การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)	13.89
จริยธรรม (Integrity-ING)	13.89
การประสานงาน (Coordination)	8.33
ความร่วมมือแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)	5.56
การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)	5.56
ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ IT (IT Literacy)	5.56
การบริหารโครงการ (Project Management)	2.78
ความสามารถในการจัดทำเอกสาร[Writing Literacy]	2.78
การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management-CM)	2.78
ความรู้ในสายงาน (Job Knowledge)	2.78

Creativity, originality and initiative

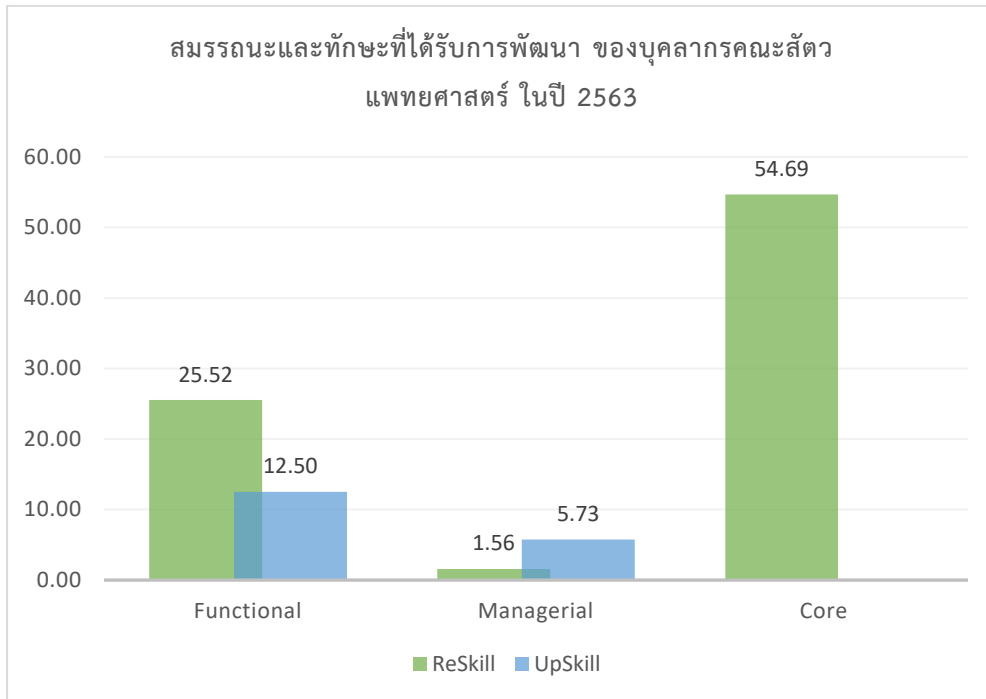
Reasoning, problem-solving and ideation

Technology use and Development

Technology use, monitoring and control

Technology design and programming

ในปี 2564 พบว่าบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ได้มีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในกลุ่มต่าง ๆ ผ่าน 2 กระบวนการหลักได้แก่ Reskilling ซึ่งบุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อที่จะทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมได้ และ Upskilling หมายถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรเพื่อปิดช่องว่างความต่างระหว่างทักษะ

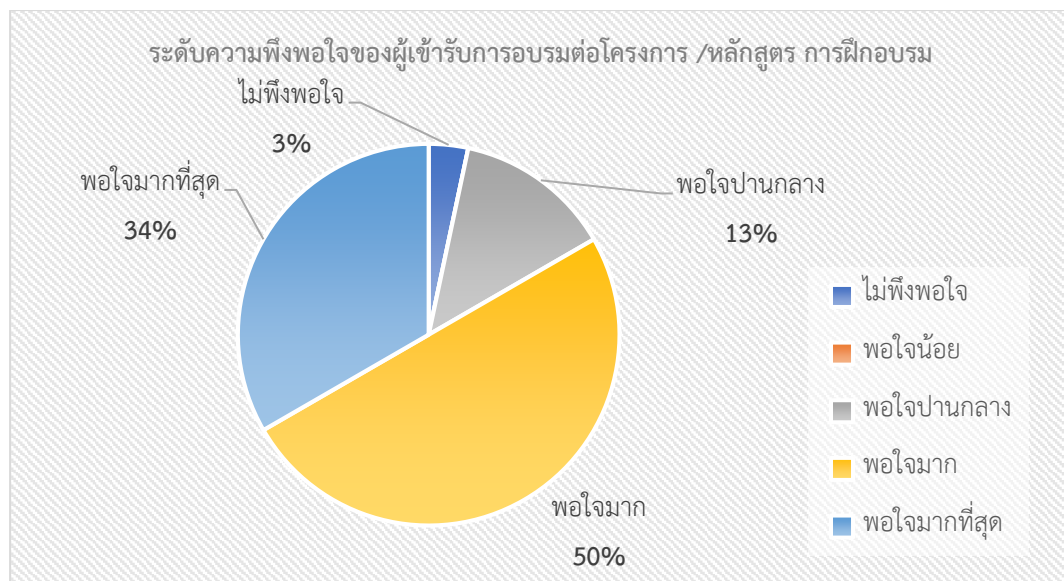


ผลลัพธ์ด้านการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร

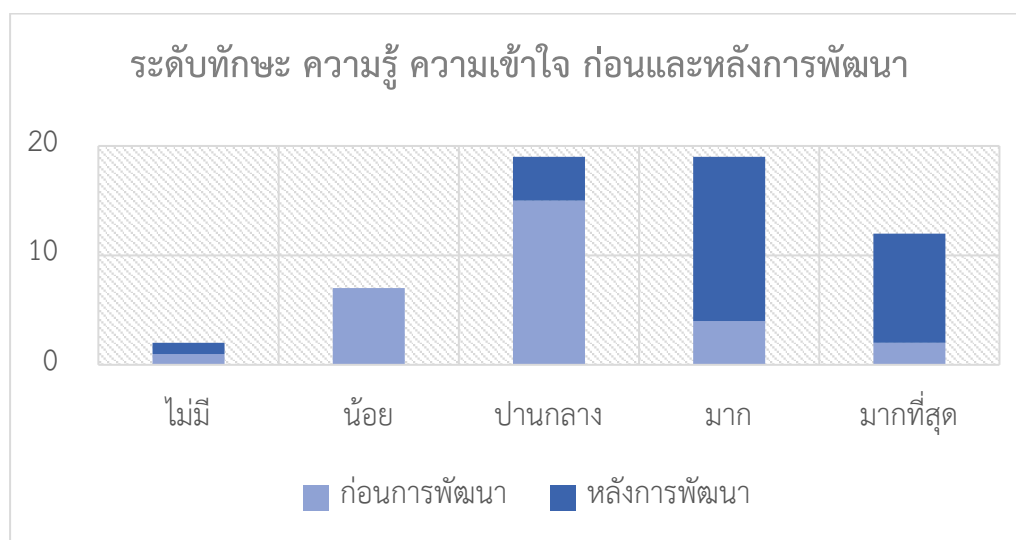
จากสิ่งที่จะต้องประเมินตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมในปี 2564 คณะฯ ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม ที่สอดคล้องตามแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Donald L. Kirkpatrick) (The Kirkpatrick Approach) มาประยุกต์ใช้ โดยจะประเมินผล 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 การตอบสนอง (Reaction), ระดับ 2 การเรียนรู้ (Learning), ระดับ 3 พฤติกรรม (Behavior) และกำหนดวิธีการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล โดยสามารถแสดงรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระดับต่าง ๆ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ /หลักสูตร การฝึกอบรม เป็นการประเมินระดับที่ 1 การตอบสนอง (Reaction) โดยคณะฯ ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งกำหนดประเด็นในการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชา และด้านการบริหารจัดการโครงการ โดยแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตรฐานค่า ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความพึงพอใจของผู้ตอบ เป็น 1 – 5 ระดับ

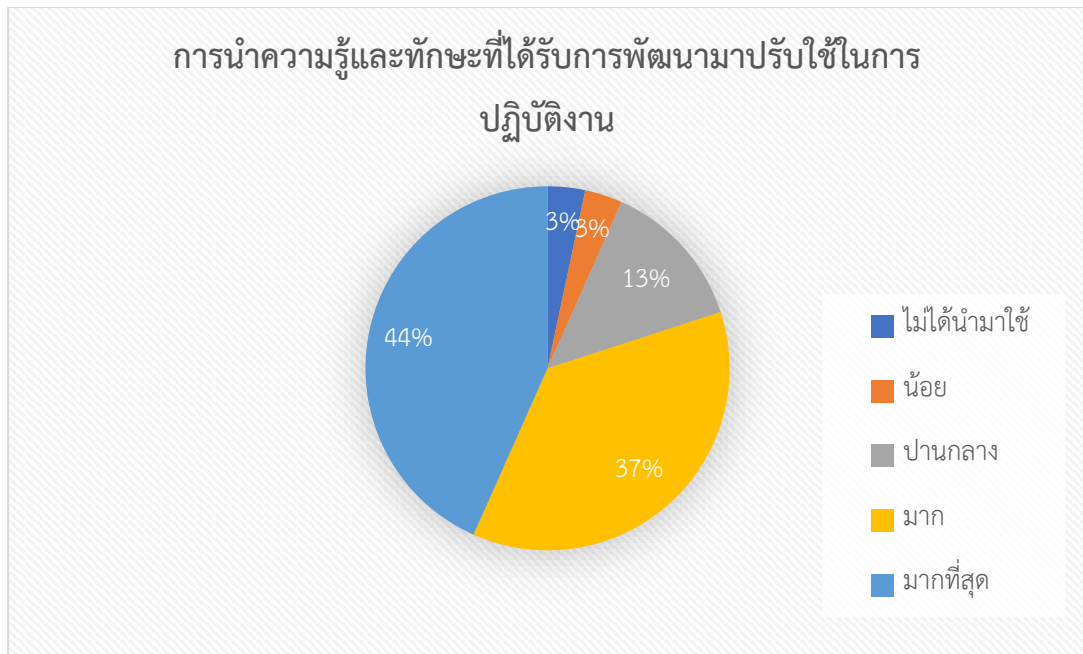


- การประเมินความรู้ ความเข้าใจ เป็นการประเมินระดับที่ 2 การเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้ ทักษะ โดยคณะฯ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินผลความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการอบรม

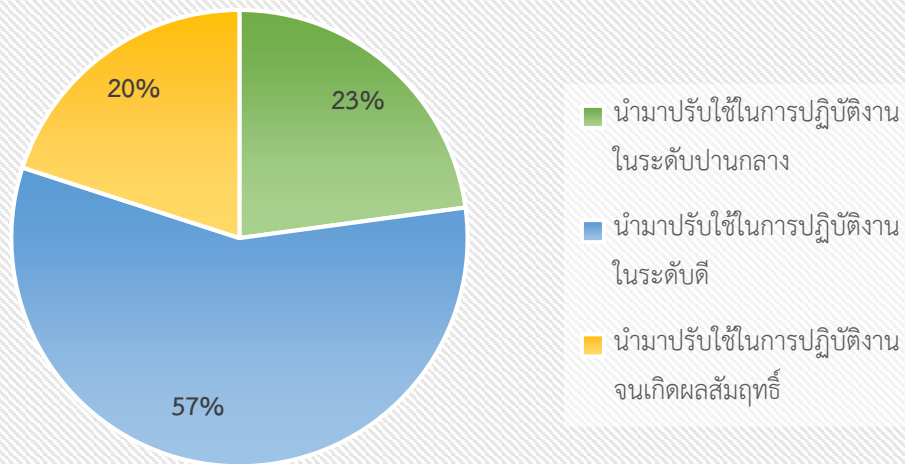


- การประเมินการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินระดับที่ 3 พฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะฯ ใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการอบรม หลังจากโครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วอย่างน้อย 3 เดือน เป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยจะมีการส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

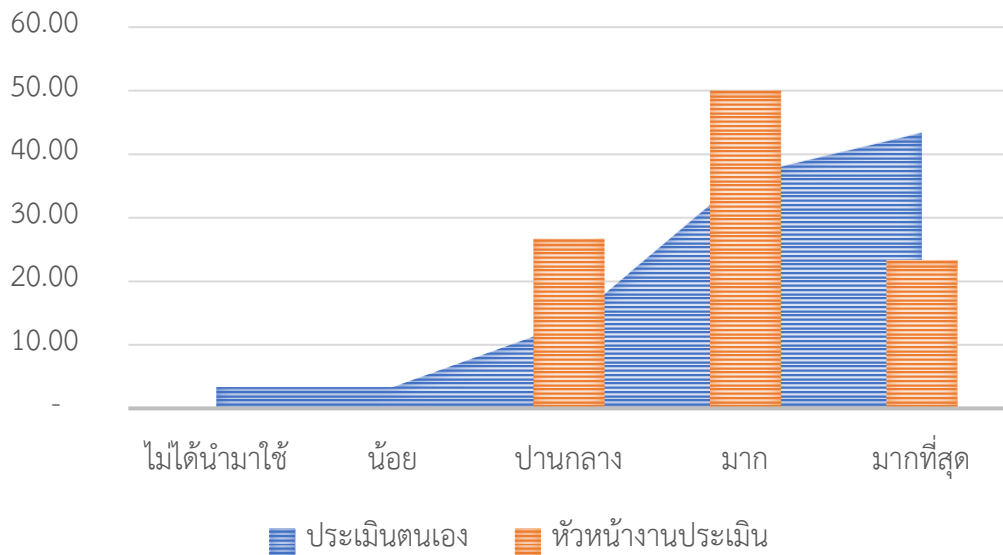
และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ประเมินการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา
ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน



การนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประเมินโดยหัวหน้างาน



ระดับความคาดหวังการนำความรู้และทักษะที่ได้รับ
การพัฒนาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจากตนเอง
และจากหัวหน้างาน



ทุนพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานสังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์ ในปี 62-64

คณาจารย์และบุคลากรที่รับทุนพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานสังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์ ตามสมรรถนะ 3 กลุ่ม 1. สมรรถนะหลัก (Core competency) 2. สมรรถนะตามกลุ่มงาน (Functional competency) และ 3. สมรรถนะบริหารจัดการ (Managerial competency) และค่านิยมองค์กร TEAM ในด้าน 1. Motivation มุ่งมั่นพัฒนา เรียนรู้สร้างสรรค์ พัฒนาตน พัฒนางานสู่เป้าหมายองค์กร และ 2. Enthusiastic professionalism เดินหน้าอย่างมืออาชีพ และสอดคล้องกับ กับพันธกิจ (MISSION) และเป้าหมายของคณะในด้าน 1. ให้บริการวิชาการแก่สังคม มีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2. จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ บัณฑิตมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และรอบรู้คู่คุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 3. ผลิตผลงานวิจัยทางสัตวแพทย์ เพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนและการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ โดยมีหลักสูตรและสาขาที่ได้รับการพัฒนาดังนี้

1. Musculoskeletal imaging: distance education
2. โครงการศึกษาต่อเนื่อง โครระบบทางเดินอาหารในสุนัขและแมว
3. Equine Arthroscopy
4. การศึกษาในระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ แผน ข ภาคพิเศษ ซึ่งเป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. Advance small animal orthopedic surgery
6. Feline Medicine: distance education
7. หลักสูตรเวชศาสตร์ฉุกเฉินและเวชบำบัดวิกฤติสำหรับสัตว์เลี้ยง
8. Veterinary Clinical Neurology: distance education
9. Advanced Seminar and Workshop in Cardiology รุ่นที่ 16

โดยทักษะ/ความรู้ ที่ได้รับการพัฒนามาจะนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้ประโยชน์ด้วยการสอน วิจัย บริการวิชาการบนโรงพยาบาลสัตว์เล็ก
2. นำองค์ความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับนิสิต ควบคู่ไปกับพัฒนาแนวทางการรักษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพงานบริการวิชาการ
3. นำมาต่อยอดทางงานวิจัย และบริการด้านบริการวิชาการ
4. นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการทำงานการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลสูงสุดเช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ สามารถเสนอแนวคิดในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย เป็นกำลังเสริมที่สำคัญในการที่จะนำพามหาวิทยาลัยไปยังเป้าหมายแห่งการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับประเทศและสากล

5. นำไปสอนทั้งในระดับ ป. ตรี โท เอก และ พัฒนา intern พร้อมให้บริการเฉพาะทางกระดูกและข้อ ที่ รพ สัตว์เล็ก
6. นำความรู้มาพัฒนาคลินิกโรคแมวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. ใช้ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ฉุกเฉิน มาประยุกต์ใช้กับการดูแลสัตว์ป่วยขณะวางยาสลบและช่วยเหลือสัตว์ป่วยที่เกิดภาวะวิกฤตในห้องศัลยกรรม
8. นำความรู้ กระบวนการคิดทางคลินิกมาใช้ในการตรวจวินิจฉัย รักษาโรคและความผิดปกติต่าง ๆ ของระบบประสาทในสุนัขและแมว อีกทั้งนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับเนื้อหาการสอนพื้นฐานโครงสร้างและการทำงานของระบบประสาท ให้แก่นักศึกษาสัตวแพทย์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ทางคลินิก
9. นำความรู้ทักษะที่ได้มาใช้ในการให้บริการวิชาการ พัฒนางานวิจัย และสอนนักศึกษา เกิดการพัฒนาการรักษาโรคของระบบหัวใจและการไหลเวียนโลหิตให้เกิดมาตรฐานที่ดีขึ้นและมีการกระตุ้นให้มีการตีพิมพ์รายงานสัตว์ป่วยในวารสารเพิ่มขึ้น เกิดการศึกษาต่อเนื่องให้สอดคล้องกับนโยบายของสัตวแพทยสภา เกิดความร่วมมือในการส่งต่อสัตว์ป่วยระหว่างโรงพยาบาลสัตว์