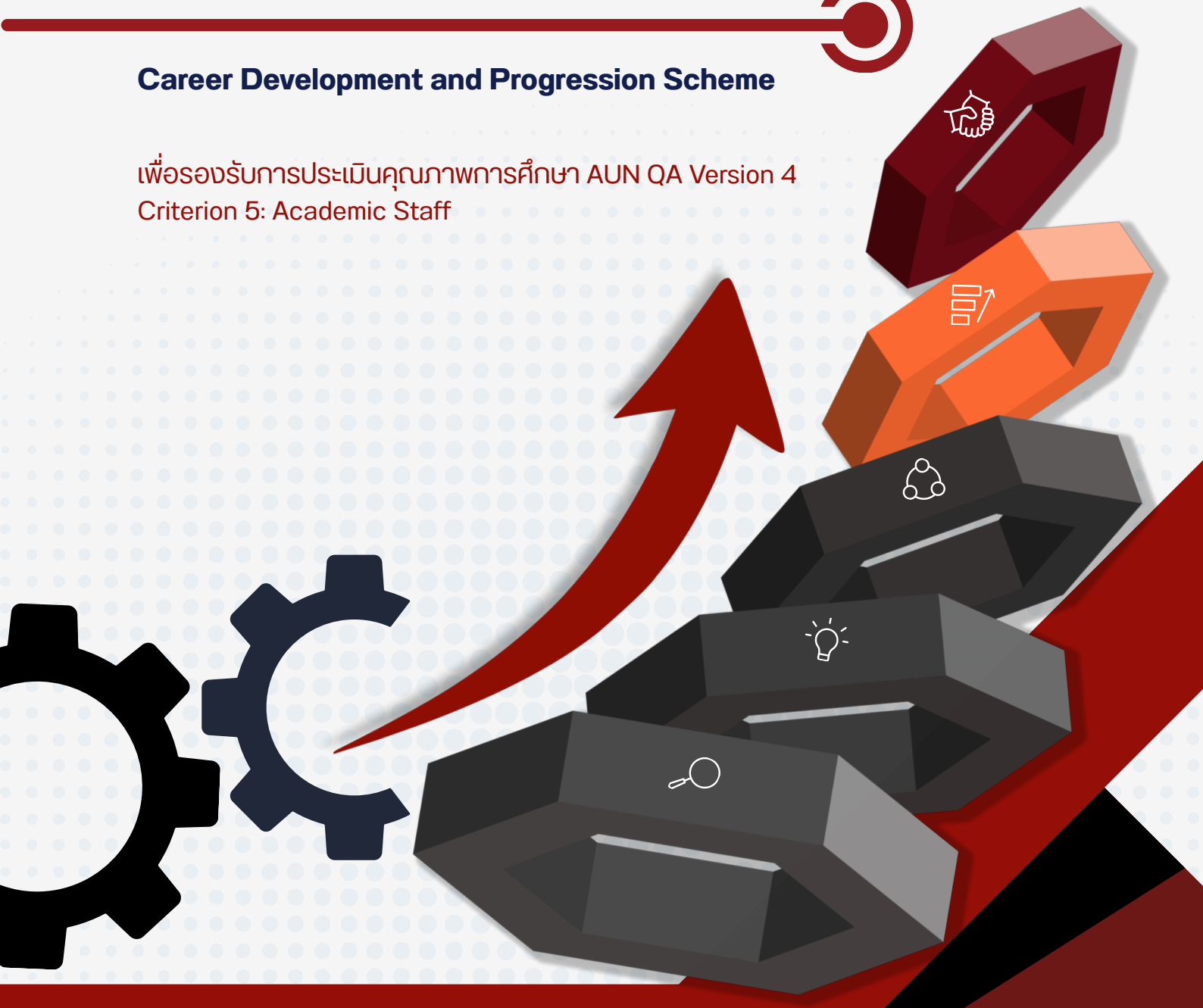
คณะเทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
FACULTY OF TECHNOLOGY AND ENGINEERING UDON THANI RAJABHAT UNIVERSITY

แผนพัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพสายผู้สอน

Career Development and Progression Scheme

เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา AUN QA Version 4
Criterion 5: Academic Staff



บทนำและบริบท (Introduction and Context)

คณะเทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มุ่งมั่นจัดการศึกษาตามแนวทาง Outcome-Based Education (OBE) และรักษาคุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA Version 4 ในระดับหลักสูตร โดยเฉพาะ Criterion 5: Academic Staff ซึ่งครอบคลุมการวางแผนบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็น "Career Development and Progression Scheme" ที่ครอบคลุม 3 เส้นทางหลัก ได้แก่ (1) เส้นทางสายวิชาการ (Academic Track) ตามลำดับตำแหน่งทางวิชาการ (2) เส้นทางสายการสอน (Teaching Track - THPSF) และ (3) เส้นทางสายบริหาร (Management Track) พร้อมทั้งแผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบการประเมิน และระบบการยกย่องรางวัล

1. เส้นทางอาชีพสายวิชาการ (Academic Career Track)

อาจารย์สายผู้สอนในระดับอุดมศึกษามีเส้นทางความก้าวหน้าหลักผ่านการสั่งสมผลงานทางวิชาการและประสบการณ์ ควบคู่กับ "ตำแหน่งทางวิชาการ" ซึ่งจะปรับสถานะและเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง โดยการเลื่อนตำแหน่งอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) และสภามหาวิทยาลัย โดยมีแผนภาพแสดงเส้นทางสายวิชาการดังภาพต่อไปนี้

เส้นทางอาชีพสายวิชาการ (Academic Track)		
ระดับ	**ตำแหน่ง/คุณวุฒิที่ต้องการ**	**หน้าที่และบทบาทหลัก**
1	**อาจารย์** (Lecturer)	สอนรายวิชา ประเมินผลการเรียน เตรียมความพร้อมทำผลงานวิชาการ
▼ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ (ตามเกณฑ์ ก.พ.อ.)		
2	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์** (Assistant Professor - ผศ.)	สอน วิจัย บริการวิชาการ ผลิตผลงานวิชาการระดับชาติ
▼ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ (ตามเกณฑ์ ก.พ.อ.)		
3	**รองศาสตราจารย์** (Associate Professor - รศ.)	วิจัยขั้นสูง พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ เขียนตำราระดับสูง
▼ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ (ตามเกณฑ์ ก.พ.อ.)		
4	**ศาสตราจารย์** (Professor - ศ.)	นำวิจัยระดับนานาชาติ สร้างคุณูปการต่อวงวิชาการ

เกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	ผลงานวิชาการที่ต้องการ	ระยะเวลาขั้นต่ำ	หน่วยงานที่อนุมัติ	เงินประจำตำแหน่ง
อาจารย์ (Lecturer)	ปริญญาโท/เอก (ไม่ต้องมีผลงาน)	–	มหาวิทยาลัย	–
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (Asst. Prof.)	งานวิจัย / ตำรา / หนังสือ ตามเกณฑ์ ก.พ.อ.	**วุฒิปริญญาเอก**: ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี **วุฒิปริญญาโท**: ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี **วุฒิปริญญาตรี**: ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี	สภามหาวิทยาลัย / ก.พ.อ.	11,200 บาท/เดือน
รองศาสตราจารย์ (Assoc. Prof.)	ผลงานวิชาการระดับสูง	ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	สภามหาวิทยาลัย / ก.พ.อ.	19,800 บาท/เดือน
ศาสตราจารย์ (Professor)	ผลงานที่สร้างคุณูปการ ระดับชาติ/นานาชาติ ต่อเนื่อง	ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ (รศ.) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	สภามหาวิทยาลัย / ก.พ.อ.	26,000 บาท/เดือน

ผลงานวิชาการที่สามารถใช้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็นประเภทหลัก ดังนี้

1. งานวิจัย (Research): บทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ หรือรายงานการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
2. ตำราหรือหนังสือ (Textbook/Book): ตำราที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน หรือหนังสือวิชาการที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ
3. ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น: เช่น งานสร้างสรรค์ สิ่งประดิษฐ์ ซอฟต์แวร์ที่ได้รับการรับรอง กรณีศึกษา (Case Study) หรือบทความวิชาการ (Academic Article)
4. งานวิจัยสถาบัน: การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือหลักสูตร

2. เส้นทางสายการสอน (Teaching Track - THPSF)

นอกเหนือจากเส้นทางตำแหน่งทางวิชาการแล้ว คณะฯ ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาสมรรถนะด้านการสอนผ่านกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูไทย (Thailand Higher Education Professional Standards Framework: THPSF) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยวัดความก้าวหน้าจากการพัฒนาทักษะการสอนและนวัตกรรมการศึกษา โดยมีแผนภาพแสดงเส้นทางสายการสอนดังภาพต่อไปนี้

เส้นทางสายการสอน (Teaching Track - THPSF)			
ระดับ	**รหัส**	**ชื่อระดับ / Teaching Role**	**สมรรถนะหลัก**
1	FT-THPSF	**ครูที่มีคุณภาพ** (Fellow Teacher)	พัฒนาทักษะการสอนขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
▼ พัฒนาสมรรถนะการสอนสู่ระดับที่สูงขึ้น			
2	PT-THPSF	**ครูที่เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพ** (Professional Teacher)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Peer Learning) นำนวัตกรรมการสอนมาใช้
▼ พัฒนาสมรรถนะการสอนสู่ระดับที่สูงขึ้น			
3	ST-THPSF	**ครูที่สร้างครูในองค์กร** (Scholarly Teacher)	ศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ผลิตสื่อการเรียนรู้ ทำ Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)
▼ พัฒนาสมรรถนะการสอนสู่ระดับที่สูงขึ้น			
4	MT-THPSF	**ครูผู้นำระดับชาติ/นานาชาติ** (Mastery Teacher)	นำการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับชาติ/นานาชาติ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการสอนสู่สาธารณะ

เกณฑ์การผ่านแต่ละระดับ THPSF

การพิจารณาระดับ THPSF อ้างอิงตามเกณฑ์ของสถาบัน UKPSF (UK Professional Standards Framework) ที่ปรับให้สอดคล้องกับบริบทไทย โดยประกอบด้วยหลักฐาน 3 ส่วน ได้แก่

1. Area of Activities (A): กิจกรรมการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้
2. Core Knowledge (K): ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา วิธีการสอน และการประเมิน
3. Professional Values (V): คุณค่าและจรรยาบรรณวิชาชีพ

คณะฯ สนับสนุนให้อาจารย์ทุกท่านดำเนินการขอรับรองระดับ THPSF โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และโปรแกรมพัฒนาอาจารย์รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

3. เส้นทางสายบริหาร (Management Track)

เมื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว อาจารย์สามารถเติบโตควบคู่ไปกับงานบริหารภายในมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งทางวิชาการเป็น "ฐาน" สำคัญสำหรับการดำรงตำแหน่งบริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีทั้งความเชี่ยวชาญทางวิชาการและทักษะการบริหารจัดการ โดยมีแผนภาพแสดงเส้นทางสายบริหารดังภาพต่อไปนี้

เส้นทางสายบริหาร (Management Track)		
ลำดับ	**ตำแหน่งบริหาร**	**ขอบเขตความรับผิดชอบ**
1	**หัวหน้าสาขาวิชา / ประธานหลักสูตร**	บริหารจัดการสาขา/หลักสูตร ประสานงานอาจารย์ ดูแล มคอ. และระบบประกันคุณภาพของหลักสูตร
▼ การเติบโตในสายบริหาร (ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นฐาน)		
2	**รองคณบดี**	ช่วยคณบดีบริหารงานด้านต่างๆ เช่น วิชาการ วิจัย หรือกิจการนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
▼ การเติบโตในสายบริหาร (ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นฐาน)		
3	**คณบดี**	บริหารคณะฯ ทั้งด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และประกันคุณภาพ รับผิดชอบต่อสภามหาวิทยาลัย
▼ การเติบโตในสายบริหาร (ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นฐาน)		
4	**รองอธิการบดี**	ช่วยอธิการบดีบริหารงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติ
▼ การเติบโตในสายบริหาร (ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นฐาน)		
5	**อธิการบดี**	ผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ บริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติและเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งบริหาร

1. ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับประธานหลักสูตร/หัวหน้าสาขา ต้องมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี เป็นต้นไป
2. ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ โดยต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา หรือการบริหารงานอื่นมาพอสมควร มีความเข้าใจในปรัชญาและพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเป็นอย่างดี และไม่มีลักษณะต้องห้าม เช่น ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากหน่วยงานรัฐและสถาบันอุดมศึกษาไม่เป็นคนวิกลจริต หรือมีโรคที่ ก.พ.อ. กำหนดไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3. ผู้ดำรงตำแหน่งรองคณบดีเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิการบดี โดยคำแนะนำของคณบดี ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี สามารถอุทิศเวลาให้แก่ราชการและกิจการของคณะได้อย่างเต็มที่ และไม่มีพันธะผูกพันในการลาศึกษาต่อ
4. ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยต้องมีวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย
5. ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยเป็นบุคคลที่อธิการบดีเป็นผู้เสนอชื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

4. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

คณะฯ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องและความมั่นคงของการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นการระบุ "ผู้มีศักยภาพสูง" (High-Potential Staff) และพัฒนาให้พร้อมรับบทบาทที่สูงขึ้นล่วงหน้าดังตารางต่อไปนี้

ตารางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ

ตำแหน่งสำคัญ	คุณสมบัติผู้สืบทอด	แผนพัฒนาผู้สืบทอด	ระยะเวลาเตรียมความพร้อม
ประธานหลักสูตร / หัวหน้าสาขา	มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี เป็นต้นไป	อาจารย์ที่กำลังเตรียมพร้อมเป็นประธานหลักสูตรต้องเข้าร่วมวงแลกเปลี่ยนกับอาจารย์ที่ดูแลหลักสูตรอื่นๆ ในคณะหรือมหาวิทยาลัย เพื่อเรียนรู้วิธีบริหารจัดการ มคอ. การประกันคุณภาพ การดูแลนักศึกษา เป็นต้น โดยไม่ต้องรอให้ได้รับแต่งตั้งก่อนจึงค่อยเรียนรู้ และเข้าร่วมกระบวนการประเมิน AUN QA จริงๆ เพื่อเห็นภาพว่าคณะกรรมการทำงานอย่างไร หลักฐานแบบใดที่ผู้ประเมินต้องการ และต้องเตรียมรับมืออะไรบ้างก่อนที่จะต้องรับผิดชอบจริงในอนาคต	1-2 ปี
รองคณบดี	มีคุณสมบัติและเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งบริหารตามข้อ 3	อบรมผู้บริหาร, เข้าร่วมประชุมสภาวิชาการ, รักษาการในตำแหน่ง	2-3 ปี
คณบดี	มีคุณสมบัติและเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งบริหารตามข้อ 2	โครงการ Leadership Development, อบรมผู้บริหาร, เข้าร่วมเครือข่ายผู้บริหารมหาวิทยาลัย	2-3 ปี

กระบวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง

1. ทบทวนและระบุตำแหน่งสำคัญ (Critical Positions): คณะกรรมการบริหารคณะฯ ร่วมกันระบุตำแหน่งที่ส่งผลกระทบสูงต่อการดำเนินงาน ปีละ 1 ครั้ง
2. ประเมินและคัดเลือกผู้มีศักยภาพ (Talent Identification): ใช้เกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ ความเป็นผู้นำ และความพร้อมในการรับผิดชอบมากขึ้น
3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP): วางแผนกิจกรรมพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้สืบทอดแต่ละคน
4. ติดตามและประเมินผล: ทบทวนความคืบหน้าของแผนพัฒนาทุก 6 เดือน
5. ปรับปรุงแผน: อัปเดตแผนสืบทอดตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญในโครงสร้างองค์กร

5. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

คณะฯ ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจหลัก 5 ด้าน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วย การสอนและการเรียนรู้ การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาตนเอง และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผลการประเมินจะเชื่อมโยงกับแผน Career Development โดยตรง ดังนี้

5.1 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มิติการประเมิน	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการประเมิน	รอบการประเมิน
การสอนและการเรียนรู้	ผลการประเมินการสอนโดยนักศึกษา ≥ 3.51/5.00, ออกแบบ/ปรับปรุง Course Syllabus ตาม OBE	ประเมินการสอน, สมรรถนะการสอน	ทุกภาคการศึกษา
การวิจัยและผลงานวิชาการ	มีผลงานตีพิมพ์/นำเสนอผลงาน ≥ 1 ชิ้น/2ปี, ยื่นขอทุนวิจัย ≥ 1 โครงการ/ปี	ฐานข้อมูลวิจัย มหาวิทยาลัย, TCI/Scopus	ทุกปีการศึกษา
การบริการวิชาการ	เข้าร่วม/จัดกิจกรรมบริการวิชาการชุมชน ≥ 1 ครั้ง/ปี	รายงานกิจกรรม, บันทึกการมีส่วนร่วม	ทุกปีการศึกษา
การพัฒนาตนเอง	เข้าร่วมอบรม/สัมมนา ≥ 1 ครั้ง/ปี, มีหลักฐานการพัฒนาวิชาชีพ (CPD)	ใบรับรองการอบรม, แผน IDP	ทุกปีการศึกษา
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เข้าร่วม/นำกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ≥ 1 ครั้ง/ปี	รายงานการมีส่วนร่วม	ทุกปีการศึกษา

5.2 วงจรการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Cycle)

1. ต้นปีการศึกษา: อาจารย์จัดทำ Individual Development Plan (IDP) ร่วมกับหัวหน้าสาขา กำหนดเป้าหมายและ KPI ประจำปี
2. กลางปีการศึกษา: ประเมินความคืบหน้าและทบทวนแผน (Mid-Year Review) เพื่อให้คำแนะนำและปรับแผนหากจำเป็น

3. ปลายปีการศึกษา: ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างเป็นทางการ พร้อมบันทึกหลักฐานใน Portfolio
4. ผลการประเมิน 5 ระดับ: ดีเด่น (4.51-5.00) / ดีมาก (3.51-4.50) / ดี (2.51-3.50) / พอใช้ (1.51-2.50) / ต้องปรับปรุง (1.00-1.50)

6. ระบบการยกย่องและการให้รางวัล (Reward and Recognition System)

คณะฯ มีระบบการยกย่องและให้รางวัลเพื่อจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ ดังนี้

ตารางระบบรางวัลและการยกย่อง

ประเภทรางวัล	รูปแบบรางวัล / การยกย่อง	เงื่อนไขและเกณฑ์
ด้านการสอน	รางวัล "อาจารย์ดีเด่นด้านการสอน" ประจำปี ได้รับประกาศนียบัตร เผยแพร่ผลงานผ่านสื่อสารสนเทศของคณะฯ	ผลประเมินการสอน ≥ 4.50 ต่อเนื่อง 2 ปี
ด้านการวิจัย	รางวัล "นักวิจัยดีเด่น" ประจำปี ได้รับประกาศนียบัตร เผยแพร่ผลงานผ่านสื่อสารสนเทศของคณะฯ	มีผลงานตีพิมพ์ระดับ TCI ฐาน 1 หรือ Scopus ≥ 1 ชิ้น/ปี
ด้านการพัฒนาตนเอง	สนับสนุนค่าลงทะเบียน ค่าเดินทาง และค่าที่พัก สำหรับการนำเสนอผลงานในต่างประเทศ	มีผลงานได้รับการตอบรับให้นำเสนอในงานประชุมวิชาการนานาชาติ
ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ	มีรางวัลพิเศษ เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ., เผยแพร่ผลงานผ่านสื่อสารสนเทศของคณะฯ	ยื่นขอตำแหน่งและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ก.พ.อ.
ด้านการบริการวิชาการ	ประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารของคณะฯ	โครงการมีผลกระทบชัดเจนต่อชุมชน มีรายงานผลการดำเนินงาน

7. แผนพัฒนาอาจารย์รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

คณะฯ กำหนดให้อาจารย์ทุกท่านจัดทำ IDP ประจำปี โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมาย Career Development ส่วนตัว ทิศทางวิจัยของสาขา และพันธกิจของคณะฯ IDP จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

7.1 กรอบแผนพัฒนาตามกลุ่มอาจารย์

กลุ่มอาจารย์	เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรม/โปรแกรมพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
อาจารย์ใหม่ (0-3 ปี)	พัฒนาทักษะการสอนและเริ่มสะสม ผลงานวิชาการ	อบรม OBE/Active Learning, หาอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring)	ผ่านทดลองงาน, มีผลการสอน ≥ 3.51, เตรียมยื่น ผศ.
อาจารย์ระดับกลาง (3-10 ปี)	ยื่นขอตำแหน่ง ผศ./รศ. และพัฒนา ระดับ THPSF	Workshop ผลงานวิชาการ, โปรแกรม PT/ST-THPSF, เข้าร่วม Research Cluster	ได้รับ ผศ. หรือ รศ., ผ่านระดับ FT/PT THPSF
อาจารย์ระดับสูง (>10 ปี)	ยื่นขอ รศ./ศ. และพัฒนาสู่ ผู้นำทางวิชาการ/บริหาร	Leadership Program, เครือข่ายวิจัยนานาชาติ, Mentoring อาจารย์รุ่นใหม่	ได้รับ รศ./ศ., ดำรง PT/MT-THPSF, เตรียมพร้อมสู่สายบริหาร

7.2 กระบวนการจัดทำและติดตาม IDP

1. อาจารย์กำหนดเป้าหมายระยะสั้น (1 ปี) ระยะกลาง (3 ปี) และระยะยาว (5 ปี) ตามเส้นทางอาชีพที่เลือก
2. หัวหน้าสาขา/ประธานหลักสูตรทำหน้าที่ Mentor ให้คำปรึกษาและทบทวน IDP ร่วมกับอาจารย์ ปีละ 2 ครั้ง
3. คณะฯ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาตาม IDP เป็นประจำทุกปี
4. บันทึก IDP และหลักฐานการดำเนินการไว้ใน Academic Portfolio ของอาจารย์แต่ละท่าน

8. การเชื่อมโยงระหว่างเส้นทางอาชีพทั้ง 3 สาย

เส้นทางอาชีพทั้ง 3 สาย ไม่ได้แยกออกจากกันอย่างสมบูรณ์ แต่มีความเชื่อมโยงและเสริมกัน ดังนี้

สายวิชาการ (Academic)	สายการสอน	สายบริหาร (Management)
อาจารย์ ⟶ ผศ. ⟶ รศ. ⟶ ศ. วัดจาก: ผลงานวิจัย ตำรา หนังสือ ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. **เชื่อมสายบริหาร:** ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเงื่อนไขขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งบริหาร	FT ⟶ PT ⟶ ST ⟶ MT **วัดจาก:** สมรรถนะการสอน	หัวหน้าสาขา ⟶ รองคณบดี ⟶ คณบดี ⟶ รองอธิการบดี ⟶ อธิการบดี **ต้องการ:** ตำแหน่งวิชาการ + ประสบการณ์บริหาร

9. การเชื่อมโยงกับเกณฑ์ AUN QA Version 4

เอกสารฉบับนี้สนับสนุนการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN QA Version 4 โดยตรงใน 2 Requirement สำคัญ ดังนี้

AUN QA	ประเด็นที่ต้องแสดง	หลักฐานในเอกสารนี้
5.2 Academic Staff Planning and Management	• การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) • เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression) • แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	ส่วนที่ 1, 2, 3 (แผนภาพ 3 เส้นทาง) ส่วนที่ 4 (Succession Planning) ส่วนที่ 7 (IDP)
5.4 Performance Management System	• เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน • ระบบการยกย่องและให้รางวัล (Reward & Recognition) • การจูงใจสนับสนุนความก้าวหน้า	ส่วนที่ 5 (Performance Management) ส่วนที่ 6 (Reward & Recognition)

เอกสารฉบับนี้ถูกออกแบบให้ใช้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ในหมวด Criterion 5: Academic Staff ทั้งนี้ หลักสูตรสามารถนำแผนภาพและตารางในเอกสารนี้ไปปรับใช้ได้ตามบริบทเฉพาะของแต่ละหลักสูตร โดยอ้างอิงนโยบายของคณะฯ ร่วมกับข้อมูลอาจารย์จริงของหลักสูตร