



การอบรมวิธีการสืบค้นข้อมูลค่า h-index จากฐานข้อมูล Scopus (เพื่อจัดทำข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 4.11)

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 4 ปี (2563-2566)

ตัวชี้วัดที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talent

บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา

บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)

หน่วยนับ: ร้อยละ ปีที่เก็บข้อมูล: ปีงบประมาณ

คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ/วิธีการเก็บข้อมูล	ลักษณะการเก็บข้อมูลระหว่างปี
<p>บุคลากรที่มี Global Talent หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการประเมินศักยภาพระดับสากล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพอาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป* บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย ต้องมีค่า h-index มากกว่า 10, 15, 20 ตามอายุงาน** บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> จบการศึกษาจากสถาบันต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก (อย่างใดอย่างหนึ่ง) หรือ ได้รับการอบรม/ฝึกงาน โดยมีระยะเวลารวมมากกว่า 1 ปีในต่างประเทศ หรือ นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ โดยใช้ภาษาอังกฤษ (สามารถนำเสนอผลงานภายในประเทศ ได้) หรือ มีผลงานในการสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมวิเทศสัมพันธ์ เฉลี่ย 3 ครั้ง/ปี โดยนับระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง 	<p>วิธีคำนวณวัดจากบุคลากร 3 กลุ่ม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา $\frac{\text{บุคลากรสายวิชาการที่มี Global Talent ด้านการศึกษา} \times 100}{\text{บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด (ไม่รวมตำแหน่งนักวิจัย)}}$ บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย $\frac{\text{บุคลากรสายวิชาการที่มี Global Talent ด้านการวิจัย} \times 100}{\text{บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด (รวมตำแหน่งนักวิจัย สายวิชาการ)}}$ บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) $\frac{\text{บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ที่มี Global Talent} \times 100}{\text{บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ทั้งหมด}}$ 	<p>ปีงบประมาณ</p>

คำอธิบาย

วิธีการคำนวณ/วิธีการเก็บข้อมูล

ลักษณะการเก็บข้อมูลระหว่างปี

***ระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ที่กำหนด มี 4 ระดับ คือ**

ระดับที่ 1 ศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น

เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถ ออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นำผลประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 จัดการเรียนเฉพาะกลุ่มได้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 จัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์ความรู้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

****ค่า h-index หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนการอ้างอิง (Citations) กับลำดับของบทความที่ถูกอ้างอิง (Article Rank Number) จากฐานข้อมูล Scopus โดยจำแนกตามอายุงานของบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้**

- อายุงาน 0 - 5 ปี มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 5
- อายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 10
- อายุงานมากกว่า 10 - 15 ปี มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 15
- อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 20



แนวทางในการระบุดูแลบุคลากรที่เป็น Global Talent

เพื่อรองรับ key success สำคัญของมหิดล คือ การเป็น internationalization และ innovation

บุคลากรสายวิชาการ
ด้านการศึกษา

1

ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพอาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป*

บุคลากรสายวิชาการ
ด้านการวิจัย

2

ต้องมีค่า h-index มากกว่า 10, 15, 20 ตามอายุงาน**

บุคลากรสายสนับสนุน

3

1. จบการศึกษาจากสถาบันต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก (อย่างใดอย่างหนึ่ง) หรือ
2. ได้รับการอบรม/ฝึกงาน โดยมีระยะเวลารวมมากกว่า 1 ปีในต่างประเทศ หรือ
3. นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ โดยใช้ภาษาอังกฤษ (สามารถนำเสนอผลงานภายในประเทศได้) หรือ
4. มีผลงานในการสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมวิเทศสัมพันธ์ เฉลี่ย 3 ครั้ง/ปี โดยนับระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง



*เกณฑ์การประเมินคุณภาพอาจารย์



ระดับ 1

ศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น

เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยายภาคใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นำผลประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับ 2

จัดการเรียนเฉพาะกลุ่มได้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับ 3

จัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับ 4

กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์ความรู้

เป็นผู้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์



ค่า H Index

หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนการอ้างอิง (Citations) กับลำดับของบทความที่ถูกอ้างอิง (Article Rank Number) จากฐานข้อมูล Scopus โดยจำแนกตามอายุงานของบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

อายุงาน 0 - 5 ปี



มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 5

อายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี



มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 10

อายุงานมากกว่า 10 - 15 ปี



มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 15

อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป



มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 20

ข้อมูลพื้นฐานค่า h-index ของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวชี้วัดที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talent (บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย)

อายุงาน	เป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน *	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ (ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด)
อายุงาน 0 - 5 ปี	มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 5	54	7.75 (697)
อายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี	มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 10	29	3.18 (912)
อายุงานมากกว่า 10 - 15 ปี	มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 15	10	1.35 (740)
อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป	มีค่า h-index มากกว่าหรือเท่ากับ 20	44	2.86 (1,539)
	รวม	137	3.52 (3,888)

*หมายเหตุ : ข้อมูลค่า h-index จากกองบริหารงานวิจัย ที่สืบค้นจาก www.scopus.com ระหว่างเดือน มี.ค.-มิ.ย.62 นับเฉพาะ MU
ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ ณ 31 ม.ค.62

แผนการดำเนินงานในปี 2562-2563

แผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การรายงานตัวชีวิตตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย		
ก่อนการทำ PA ส่วนงาน		
1.1 สรุปข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากกองบริหารงานวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	ก.ค.62	กองทรัพยากรบุคคล (HR3)
1.2 จัดอบรมวิธีการสืบค้นข้อมูลค่า h-index ให้กับผู้เกี่ยวข้องของส่วนงาน	ส.ค.62	กองบริหารงานวิจัย/ กองทรัพยากรบุคคล(HR3/HR5)/ ผู้รับผิดชอบของส่วนงาน
1.3 จัดทำข้อมูลพื้นฐานเสนอผู้บริหารเพื่อประกอบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน (PA)	พ.ย.62-มี.ค.63	กองทรัพยากรบุคคล (HR3)
หลังการทำ PA ส่วนงาน		
1.4 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลค่า h-index จาก scopus เพื่อรายงานตัวชีวิตที่ 4.1 1	ม.ค.-ก.ค.63 (ข้อมูลสิ้นสุด ณ 31 ก.ค.63)	ส่วนงาน
1.5 ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูล	ส.ค.63	กองทรัพยากรบุคคล(HR3/HR5)
1.6 รายงานผลตัวชีวิตที่ 4.1 1 ไปยังกองแผนงาน	ก.ย.63	กองทรัพยากรบุคคล (HR3)