

สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ปี 2561

1. ด้านการปรับปรุงกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ฯ เพื่อปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์การจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้เงินรายได้และผลประโยชน์ของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. ด้านการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง

2.1 ดำเนินการจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้เงินรายได้และผลประโยชน์ของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญยิ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย นอกจากการพัฒนาและสนับสนุนพนักงานของมหาวิทยาลัยแล้ว มหาวิทยาลัยจะมีการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่คนดีคนเก่งจากภายนอกเข้าสู่มหาวิทยาลัยโดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ไว้รองรับการพัฒนาวิทยาลัยในอนาคต

2.2 ดำเนินการปรับปรุง ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ การคัดเลือกพนักงานดีเด่นสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พ.ศ. 2561 ในประเด็น ผู้ที่ได้รับการพิจารณา และคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้มีความหลากหลายมากขึ้น

2.3 จัดทำแผนการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง ได้แก่ แผนบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนในการบ่มเพาะผู้บริหารในอนาคตทุกระดับบริหาร และแผนรักษาคนดี-คนเก่ง

2.4 ดำเนินการอบรมผู้บริหารใหม่ ในปีงบประมาณ 2561 ได้จัดอบรมเมื่อวันที่ 18 - 19 มกราคม พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุม 214 ชั้น 2 อาคารสุรพัฒน์ 1 เทคโนโลยีสุรนารี

2.5 ดำเนินการจัดการด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบ่มเพาะผู้บริหารในอนาคตทุกระดับบริหาร และการรักษาคนดี-คนเก่ง

2.6 ดำเนินการปรับปรุงวิธีการทำงานของคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอตำแหน่งตามทางก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

2.7 ดำเนินการกำหนดปฏิทินการทำงานของคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการทั้งสองเดือน เพื่อให้การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 21 ราย รองศาสตราจารย์ จำนวน 11 ราย และศาสตราจารย์ จำนวน 2 ราย และอยู่ระหว่างรอโปรดเกล้า ฯ ศาสตราจารย์ จำนวน 4 ราย

- 2.8 ดำเนินการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งตามทางก้าวหน้าในอาชีพสำหรับสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ประจำ สำนักงานอธิการบดี และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานในการเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งตามทางก้าวหน้าในอาชีพสำหรับสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งทำให้ลดขั้นตอนและระยะเวลาสำหรับ ผู้มายื่นเสนอผลงานฯ
- 2.9 ดำเนินการจัดอบรมผู้บริหารใหม่ ตั้งแต่ระดับ รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าสาขา และหัวหน้าส่วน เข้าร่วมอบรมจำนวน 40 คน จัดขึ้นเมื่อวันที่ 18 - 19 มกราคม พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุม 214 ชั้น 2 อาคารสุรพัฒน์ 1 เทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อบรมในหัวข้อต่างๆ ที่ผู้บริหารใหม่ควรทราบ ดังนี้ เรื่อง “แนวคิดการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 หัวข้อ ที่เกี่ยวข้องด้านบริหาร อาทิ เช่น ระเบียบการบริหารงานบุคคล ระเบียบการบริหารการเงินและ ทรัพย์สิน แผนและงบประมาณ ระเบียบการบริหารงานพัสดุ ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยงานสารบรรณ และการเสวนา หัวข้อ “รูปแบบการให้บริการระบบรวมบริการ ประสานภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน”
- 2.10 สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตรเพื่อสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หลักสูตร “การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการระดับสูง (นบม.) รุ่นที่ 29” จำนวน 2 ราย ได้แก่ รศ.ดร.วีรพงษ์ พลนิกรกิจ คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม และ ผศ.ดร.วีรชัย อาจหาญ ผู้อำนวยการเทคโนโลยีสุรนารี ในระหว่างวันที่ 18 มิถุนายน – 2 สิงหาคม พ.ศ. 2561
- 2.11 การรักษาคณบดี-คนเก่ง ด้วยการยกย่องชื่นชมและให้คุณค่า แสดงความยินดีแก่พนักงานที่ได้สร้าง ชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย โดย พนักงานสายวิชาการ มอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีในการ ประชุมสภาวิชาการ สำหรับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มอบช่อดอกไม้ แสดงความยินดีในที่ประชุมประสานบริหาร
- ด้านจำนวนพนักงานที่เข้าสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีคำสั่งแต่งตั้งในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 จำนวน 1 ราย และอยู่ในระหว่างดำเนินการ 3 ราย ชำนาญงาน 1 ราย ชำนาญการ 1 ราย ชำนาญการพิเศษ 1 ราย มติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาผลงานฯ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง จำนวน 2 ราย ซึ่งจะได้ดำเนินการทำคำสั่งแต่งตั้งต่อไป อยู่ระหว่างเสนอผลงานที่ปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 ราย ทั้งนี้ มีพนักงานเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการจำนวน 3 ราย ระดับชำนาญการจำนวน 7 ราย, และมี

พนักงานยื่นเสนอผลงานมายังส่วนการเจ้าหน้าที่ เพื่อรอนำเข้าที่ประชุมในระดับชำนาญงาน 1 ราย ชำนาญการ 1 ราย และชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ราย

3. ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศบุคคล

3.1 พัฒนาโครงข่ายความสัมพันธ์ (Relational Network) ของสารสนเทศภาระงาน พร้อมทั้งตัวแบบค่าน้ำหนัก (Weighting) ระหว่างองค์ประกอบของภาระงาน กับยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เพื่อนำไปคิดสูตรสมรรถนะเชิงนโยบาย (Strategic-Based Performance) จากค่าภาระงานปกติของคณาจารย์ เพื่อประเมินเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งรายบุคคล และระดับสาขาวิชา สำนักวิชา เพื่อนำไปใช้ร่วมกับการบูรณาการข้ามศาสตร์ (Matrix Assignment) ที่สอดคล้อง (Alignment) กับพันธกิจ

3.2 ออกแบบ และเริ่มจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บแบบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ของทุกตำแหน่ง ทั้งมหาวิทยาลัย ตามรูปแบบที่กำหนดโดยมติที่ประชุมการจัดทำแบบกำหนดหน้าที่งาน เพื่อเตรียมนำไปใช้ร่วมกับข้อมูลการรายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ตามกรอบแนวคิด 5 ประการ (Performance-Based KPIs) เพื่อระบุคนที่มีความสามารถสูง และผู้บริหารในอนาคต รวมถึงการบริหารจัดการ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบ่มเพาะสำหรับพนักงานเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่การธำรงรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไป

3.3 พัฒนาระบบข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถติดตามความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งเป็นเครื่องมือเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานได้มีการพัฒนาตนศักยภาพเองอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้า และประพฤตินอยู่ในศีลธรรม ตามจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้คู่ควรกับเกียรติยศที่ได้รับ

4. ด้านการประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล

4.1 สายวิชาการ

คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงภาระงานคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ประชุมเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561) ได้กำหนดให้มีระบบการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) มีระบบพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรสายปฏิบัติการโดยใช้ระบบ Performance-Based KPIs ด้วยการกำหนดกรอบแนวคิด 5 ประการ (1) ควรกำหนดองค์ประกอบของภาระงาน (Component Design) โดยให้ภาระงานขั้น ต่ำประกอบไปด้วย “งานสอนและงานวิจัยและงานบริการวิชาการ หรืออื่น ๆ” ที่สำนักวิชาเห็นสมควร (2) ควรให้สำนักวิชากำหนดอัตราส่วนองค์ประกอบในข้อ 1. (3) ควรกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ (Minimum Requirements) ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละศาสตร์ (Ecosystem) โดย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

วิทยาศาสตร์กายภาพและวิทยาศาสตร์สุขภาพ (4) มอบหมายสำนักวิชาดำเนินการตามกรอบแนวคิดตามข้อ 1. ถึงข้อ 3. (5) มอบฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำรูปแบบ (Model) ในการสร้างแรงจูงใจ (Incentive) กรณีคณาจารย์ประจำมีภาระงานเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ (6) กำหนดแผนดำเนินการ (Milestone) ในการปรับปรุงคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อให้ได้ข้อสรุปและนำสู่การไปใช้ ซึ่งได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการตามกรอบแนวคิดข้อ (1)-(4) ไปแล้วในกลุ่มวิทยาศาสตร์กายภาพ (สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์) และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (สำนักวิชาแพทยศาสตร์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์) วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 และ วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ตามลำดับ

3.3 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำรูปแบบ (Model) ในการสร้างแรงจูงใจ (Incentive) ของพนักงานทั้งสายพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปและสายวิชาการโดยระบบแรงจูงใจและการให้รางวัลที่เหมาะสมได้ถูกบรรจุเป็นเรื่องศึกษาเพื่อพิจารณาเชิงนโยบายในการประชุมสภามหาวิทยาลัย

4.2 สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

เพื่อสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของคณะทำงานยกร่างการกำหนดภาระงานขั้นต่ำและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ประมวลสารสนเทศจากระบบ PBM ที่ได้มีการเริ่มดำเนินการขนานกันตามลำดับแล้วนำมาพัฒนาเป็นตัวแบบการคิดค่าภาระงานจากรายงานของระบบ PBM ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาระงานขั้นต่ำ และวิเคราะห์แนวทางการตีค่าภาระงานที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด 5 ประการของ Performance-Based KPIs ที่กำหนดโดยคณะทำงาน โดยได้มีการอภิปรายในที่ประชุมผู้บริหาร (วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2561) และนำเสนอในที่ประชุมหัวหน้าโครงการ (วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

5. **ด้านวัฒนธรรมคุณภาพ** ตามที่มหาวิทยาลัยได้ประกาศนโยบายการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานนั้น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีจำนวนหน่วยงานที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในกระบวนการหลักคิดเป็นร้อยละ 100 ของหน่วยงานทั้งมหาวิทยาลัย

6. **ด้านการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร** ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดโครงการสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ ประจำปี พ.ศ. 2561 ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความตื่นตัวด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งจัดสอบเมื่อวันที่ 6 และวันที่ 13 กันยายน 2561 ณ ห้องหน่วยการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศด้วยตนเอง (FLRU) มีพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ เข้าร่วมสอบวัดความรู้จาก 23 หน่วยงาน รวมจำนวน 89 คน โดยใช้ข้อสอบ Oxford Online Placement

Test วัดผลโดยอ้างอิงจาก The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) หรือเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาของสหภาพยุโรป แบ่งออกเป็น 3 ระดับใหญ่ๆ ได้แก่ (1) ระดับผู้ใช้ภาษาเบื้องต้น ได้แก่ ระดับ A1 และ A2 (2) ระดับผู้ใช้ภาษาเอกเทศ ได้แก่ ระดับ B1 และ B2 และ (3) ระดับผู้ใช้ภาษาระดับความสามารถขั้นสูง ได้แก่ ระดับ C1 และ C2 ผลการทดสอบ มีพนักงานสอบได้ในระดับ A1 จำนวน 37 คน คิดเป็น ระดับ A2 จำนวน 31 คน ระดับ B1 จำนวน 14 คน และ B2 จำนวน 7 คน โดยได้มอบรางวัลสำหรับผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ A2 B1 และ B2 มีจำนวน 3 ราย ในที่ประชุมประสานบริหาร เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2561

7.ด้านการส่งเสริมสุขลักษณะที่ดีในหน่วยงาน โครงการ Happy and Healthy Workplace อาทิ เช่น จัดโครงการเดิน-วิ่ง เพื่อสุขภาพ จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2560 – 31 มกราคม 2561 จำนวน 366 คน และครั้งที่ 2 วันที่ 7 มีนาคม – 4 เมษายน พ.ศ. 2561 ณ บริเวณอ่างสุระ 2 ผลการจัดโครงการมีพนักงานสนใจเข้าร่วม 180 คน จำนวน โดยมีการมอบรางวัลในที่ประชุมประสานงานบริหาร เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ณ อาคารบริหาร มีการจัดโครงการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2561 มีพนักงานสนใจเข้าร่วมจำนวน 52 คน และวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2561 มีพนักงานสนใจเข้าร่วมจำนวน 37 คน