

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการ ในด้านต่าง ๆ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล

- 1.1 ดำเนินการปรับร้อยละหลักเกณฑ์ข้อบังคับ จากจำนวนทั้งสิ้น 38 เรื่องที่ควรได้รับการปรับปรุง ได้ดำเนินการไปแล้ว รวมทั้งสิ้น 8 เรื่องแยกเป็นด้าน Recruit Retain และ Retire ด้านละ 1, 4 และ 3 เรื่องตามลำดับ และอยู่ในระหว่างการดำเนินงานอีก 8 เรื่อง

1.2 การบริหารจัดการ 3 R (Recruit-Retain-Retire)

1.2.1 การสรรหา (Recruit)

- 1.2.1.1 มีการสรรหาสายวิชาการกรณีพิเศษในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนให้กับสำนักวิชาทันต-แพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และมีการกำหนดแนวคิดการปรับปรุงหลักเกณฑ์ว่าด้วยการสรรหาสายวิชาการกรณีพิเศษเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

- 1.2.1.2 มีการดำเนินการยกร่างเพื่อปรับปรุงประเภทของพนักงานสายวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพ เช่น วิศวกรรมศาสตร์

1.2.2 การพัฒนาบุคลากร (Retain)

ปรับปรุงระเบียบกองทุนพัฒนาบุคลากร ให้มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อนโยบายด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และดำเนินการคัดเลือกพนักงาน ตามระเบียบที่ปรับปรุงใหม่ และนำไปสู่การใช้ระเบียบ และกำหนดกรอบในการจัดสรร อาทิ พิจารณาจัดสรรทุน โดยพิจารณาจากความจำเป็นที่มีความสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย หรือสาขาที่ขาดแคลนและมีความจำเป็น แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา โดยไม่เน้นการจัดสรรทุนในลักษณะแบ่งจัดสรรตามสำนักวิชา

1.2.3 การทดแทน (Retire)

เริ่มมีการพิจารณาการจ้างงานพนักงานที่ครบเกษียณอายุปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยใช้นโยบายของมหาวิทยาลัยและทิศทางที่มหาวิทยาลัยจะก้าวไปข้างหน้ามีส่วนในการพิจารณา (top down) จากเดิมเป็นการพิจารณาแบบ bottom up

- 1.3 การกำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ได้ปรับปรุงระบบการยื่นผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง พิจารณาประเมินผลงาน จนกระทั่งได้รับการอนุมัติ ให้กระชั้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งใช้เวลาเพียง 3 – 5 เดือนเท่านั้น ปัจจุบันมีผู้ได้รับกำหนดตำแหน่งชำนาญการ และชำนาญงานไปแล้วทั้งสิ้น 19 และ 2 รายตามลำดับ และอยู่ระหว่างกระบวนการอีก 9 ราย

- 1.4 ปรับร้อยละการจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากร โดยในปี 2562 ได้จัดสรรทุนการศึกษาแก่คณาจารย์เพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศจำนวน 3 ทุน ไปฝึกอบรม 14 ทุน ในด้านที่เป็น pain point ของมหาวิทยาลัย

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 2.1 ดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง ได้แก่ แผนบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนในการบ่มเพาะผู้บริหารในอนาคตทุกระดับบริหาร และแผนรักษาคณดี-คนเก่ง : ได้จัดให้มีโครงการ Talent Management และ Succession Plan เพื่อการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง ซึ่งจะนำไปสู่แผนระยะยาวสำหรับบ่มเพาะผู้บริหารในอนาคตทุกระดับบริหาร และการจัดทำแผนรักษาคณ

ดี-คนเก่ง โดยได้ทีมที่ปรึกษาจากบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และได้จัดทำแผนการบริหารจัดการผู้ที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่ง (Succession Plan) ที่เป็น short term โดยมีการปรับรื้อระบบการคัดเลือกพนักงานสายบังคับบัญชาของกลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เป็น 3 ขั้นตอน

2.1.1 ขั้นตอนที่ 1 ด้านวิธีการสรรหา คัดเลือก ด้วยการวิเคราะห์วิเคราะห์คุณสมบัติ สมรรถนะที่ต้องการ (Core Competency)

2.1.2 ขั้นตอนที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยการสัมภาษณ์แบบ Structured Interview (2C/1 M) และการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.1.3 ขั้นตอนที่ 3 เข้าสู่กระบวนการ New-to-Role-Program ซึ่งประกอบไปด้วย On the job training และ Job shadowing รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลในแต่ละกระบวนการ และวางแผนทางพัฒนาผู้ผ่านการคัดเลือก เพื่อเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็น และให้สามารถดำรงตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะมีการวางแผนระบบการสืบทอดตำแหน่งที่เป็นแผนระยะยาวสำหรับบ่มเพาะผู้บริหารในอนาคตทุกระดับบริหารต่อไป

2.2 เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารงาน ส่วนทรัพยากรบุคคล ร่วมกับส่วนสารบรรณและนิติการ ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ Standard Operating Procedure (SOP) โดยมีผู้ได้รับการอบรมแล้วรวมทั้งสิ้น 487 คน และมี SOP แล้ว 460 งาน

2.3 สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตรเพื่อสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่

2.3.1 หลักสูตร การบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 4 ประจำปี 2561 (21-23 พ.ย.2561 และ 26-28 พ.ย. 2561) ได้แก่ รศ.ดร.ไชยวัฒน์ รักสกุลพิวัฒน์

2.3.2 หลักสูตร "กฎหมายมหาชนกับการบริหารมหาวิทยาลัย" วันที่ 3-5 เมษายน 2562 ได้แก่ รศ.ดร. กองพล อารีรักษ์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย และ รศ.ดร.กองพันธ์ อารีรักษ์ ผู้ช่วยอธิการบดี

2.3.3 หลักสูตร “ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา” UGP-OHEC 4 ในระหว่างวันที่ 22-24 และ 29-31 พ.ค.2562 ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย

2.3.4 หลักสูตร “การบริหารหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศ” รุ่น 7 ระหว่างวันที่ 27-28 มิ.ย.2562 ได้แก่ ผู้รักษาการแทนคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวมพร คงกำเนิด)

2.3.5 หลักสูตร “ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง” ในระหว่างวันที่ 7 มิ.ย.- วันที่ 17 ธ.ค.2562 ได้แก่ รศ.ดร.กองพันธ์ อารีรักษ์ ผู้ช่วยอธิการบดี เป็นต้น

3. ด้านการประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล

3.1 สายวิชาการ ได้ดำเนินการออกแบบโครงสร้างจากร่างองค์ประกอบภาระงานสายวิชาการ โดยเริ่มจากภาระงานหลักได้แก่ งานสอน โดยประสานการเชื่อมต่อข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การสอบ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กับสำเนาฐานข้อมูลระบบทะเบียนนักศึกษา ของศูนย์บริการการศึกษา และงานวิจัย โดยร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนา ออกแบบโครงสร้าง และกำหนดรูปแบบการบันทึก และประสานการเชื่อมต่อข้อมูลผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ ของคณาจารย์ โดยต่อยอดจากระบบฐานข้อมูลงานวิจัย และระบบค่าตอบแทน/ ค่าใช้จ่ายตีพิมพ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา และระบบการขออนุมัติไปนำเสนอผลงานทางวิชาการ B-Office ของสำนักวิชา เพื่อให้สามารถนำรายการภาระงานเหล่านี้แสดงในระบบเพื่อ

ตรวจสอบก่อนนำไปคำนวณค่าภาระงานต่อไป หลังจากนั้นได้กำหนดแผนเพื่อหารือกับส่วนสารสนเทศและนิติ
การในการนำเข้าข้อมูลบันทึกแต่งตั้ง มอบหมายภาระงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นอีก
องค์ประกอบที่สำคัญ เป็นลำดับต่อไป

3.2 สายปฏิบัติการวิชาชีพ ได้ดำเนินการออกแบบ พัฒนารายงานข้อมูล Job Description ของตำแหน่งงานใน
มหาวิทยาลัย เพื่ออ้างอิงประกอบการกรอกรายงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สำหรับ
องค์ประกอบด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้บูรณาการร่วมกับระบบ PBM เพื่อนำข้อมูลการรายงานผล มา
ใช้ประกอบเป็นปัจจัยในการประเมินค่าภาระงาน โดยอ้างอิงจากร่างปัจจัยที่ได้จากที่ประชุมระดมสมอง
ผู้บริหาร เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2561 ทั้งนี้ได้ประชุมหารือร่วมกับส่วนแผน MIS และผู้พัฒนาระบบจาก
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุมพิทยาสรรพ หน่วย
ประสานงาน มทส.-กทผ. ได้ข้อสรุปการเชื่อมต่อข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบ PBM ราย
เดือน ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย บทบาทตาม Matrix Assignment
สัดส่วนความรับผิดชอบ รวมถึง แผนและผลการดำเนินงาน และมีการหารือกลุ่มย่อย และติดตามความ
คืบหน้าการพัฒนาการเชื่อมต่อข้อมูลดังกล่าวเป็นระยะ เพื่อนำมาผนวกกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ต่อไป

4. ด้านสารสนเทศดิจิทัลสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ออกแบบ และพัฒนา HR Data Warehouse แบบ Multi-tier ที่สามารถรองรับสารสนเทศ และโปรแกรม
ประยุกต์ สำหรับการบริหารจัดการภายใน รวมถึงการให้บริการในองค์กร และบุคคลภายนอก โดยสามารถ
ทำงานประสานกันได้อย่างสมบูรณ์กับฐานข้อมูล MIS-EIS ของมหาวิทยาลัย

4.2 นอกจากนี้ เพื่อให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของการบริหารแบบคล่องตัว ยังได้ออกแบบสารสนเทศ
ผังองค์กร และผังการบริหาร ที่ยืดหยุ่น และรองรับยุทธศาสตร์การบริหาร และประเมินผลการปฏิบัติงาน
รูปแบบใหม่ในปัจจุบัน รวมถึงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น Matrix Assignment KPI Evaluation และ
PBM เป็นต้น ซึ่งครอบคลุม JD และ SOP

4.3 เพื่อให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถจำแนกบุคคลได้ และสะท้อนกับสมรรถนะจริง
ได้จัดทำระบบเชื่อมต่อสารสนเทศผลการดำเนินงานจาก PBM เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลใน
อนาคต

4.4 เพิ่มช่องทางการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ มาร่วมงานกับทางมหาวิทยาลัย ด้วยระบบรับสมัครแบบ
ออนไลน์