

รายงานประจำปี สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



2565

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ “มหาวิทยาลัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็น ผู้ประกอบการ ทำให้เกิดคุณค่า นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน” ประกอบกับการประกาศใช้ แผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13 (2565 – 2569) มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารนโยบายด้าน ทรัพยากรบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย กำหนดทิศ ทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีสำนักงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นฝ่ายเลขานุการ ในปี พ.ศ. 2565 สภามหาวิทยาลัยฯ ในการประชุมครั้งที่ 270 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 โดยความเห็นของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 10 มกราคม 2565 อนุมัติประกาศ ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 และกำหนด กลยุทธ์หลักเพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล คือ 1) Reform Organization Development 2) Reinforce Performance Management 3) Revamp Competency Development 4) Reinvent Talent and Successor Pool และ 5) Reengineer HR Services and Communication

สรุปผลการดำเนินการงบประมาณ ประจำปี 2565

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2565 จำนวนเงินรวม 43,052,400 บาท (สี่สิบล้านห้าหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน) ซึ่งรวมงบประมาณที่ขออนุมัติปรับแผนระหว่างปี เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร และโครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development Project) รายละเอียดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ดังนี้

1. งบค่าใช้จ่ายของบุคลากรสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างชั่วคราว ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานฯ เป็นต้น

2. งบการดำเนินการบริหารบุคคล

2.1 ค่าชดเชยพนักงานเกษียณอายุ	26,657,035.00 บาท
2.2 ค่าประกันอุบัติเหตุของบุคลากร	1,545,666.00 บาท
2.3 สนับสนุนกองทุนสวัสดิการประจำ มจร.	1,000,000.00 บาท
2.4 สนับสนุนสโมสรพนักงานฯ	200,000.00 บาท
2.5 โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร	222,137.00 บาท
2.6 โครงการพัฒนาองค์กร (OD)	<u>3,210,000.00</u> บาท
รวมทั้งสิ้น	<u>32,834,838.00</u> บาท

การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) โดยมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โครงสร้างองค์กร เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและพัฒนาเครื่องมือด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และช่วยสนับสนุนการดำเนินงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย โดยในปี พ.ศ. 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัยได้เข้าเก็บข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี วิทยาลัยสหวิทยาการ สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันการเรียนรู้ สำนักหอสมุด สำนักบริหารอาคารและสถานที่ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน และดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขโดยได้นำเสนอผลการดำเนินการต่อผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานเพื่อรับทราบและร่วมกันในการดำเนินการต่อไป และในปี พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลครบทุกหน่วยงานทั้งมหาวิทยาลัย

หน่วยงาน	จำนวนคน (ราย)		
	เข้าสัมภาษณ์	ไม่ได้สัมภาษณ์	รวมทั้งหมด
สำนักงานอธิการบดี	365	80	445
คณะ/สำนัก/สถาบัน	865	696	1,561
รวม	1,230	776	2,006

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นพัฒนาความเข้มแข็งด้านงานวิจัยและนวัตกรรม โดยต้องการผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพ สนับสนุนงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อเศรษฐกิจสังคม และนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ตลอด 10 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการคิดค้นและผลิตงานวิจัย โดยมีการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ รวมทั้งให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม หรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้มหาวิทยาลัยฯ ก้าวสู่ระดับชั้นนำและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปี พ.ศ. 2562 พิจารณากำหนดข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานกลุ่มวิชาการ อาจารย์พิเศษ และพนักงานสมทบ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 ในปี พ.ศ. 2564 ได้มีการดำเนินการจัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานกลุ่มวิชาการ อาจารย์พิเศษ และพนักงานสมทบ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การปรับตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากการเปลี่ยนสถานภาพของพนักงานกลุ่มวิชาการ อาจารย์พิเศษ และพนักงานสมทบ พ.ศ. 2564 และในปี พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการจัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานกลุ่มวิชาการ อาจารย์พิเศษ และพนักงานสมทบ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2565

ทั้งนี้ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และเติบโตในเส้นทางอาชีพของการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามสัดส่วนแต่ละปี ดังนี้

ข้อมูล ณ มกราคม ของแต่ละปี

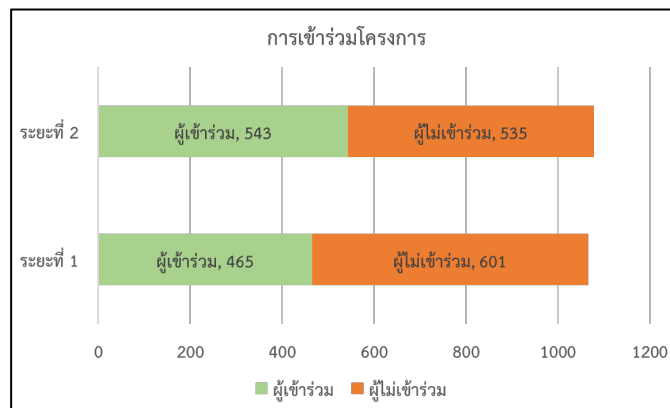
ปี พ.ศ.	ไม่มีตำแหน่งวิชาการ		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		รวมผู้ดำรง ตำแหน่งวิชาการ (ผศ. รศ. ศ.)	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
2555	411	54.29	195	25.76	139	18.36	12	1.59	346	45.71
2556	402	52.55	210	27.45	140	18.30	13	1.70	363	47.45
2557	442	55.53	200	25.13	143	17.96	11	1.38	354	44.47
2558	410	52.97	214	27.65	137	17.70	13	1.68	364	47.03
2559	411	52.62	216	27.66	139	17.80	15	1.92	370	47.38
2560	430	52.89	231	28.41	134	16.48	18	2.21	383	47.11
2561	397	50.64	237	30.23	133	16.96	17	2.17	387	49.36
2562	398	49.50	250	31.09	140	17.41	16	1.99	406	50.50
2563	366	44.74	269	32.88	168	20.53	15	1.83	452	55.25
2564	352	42.56	272	32.89	182	22.01	21	2.54	475	57.44
2565	355	44.38	262	32.75	170	21.25	13	1.62	445	55.63

* สัดส่วนของบุคลากรต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

การปรับปรุงสวัสดิการ

“โครงการสวัสดิการเลือกได้”

ตามที่มหาวิทยาลัยฯ ให้งานมหาวิทยาลัยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว คือ คู่สมรส และบุตรได้ ปัจจุบันพบว่าพนักงานที่เป็นโสดมีจำนวนมากซึ่งไม่ได้ใช้สวัสดิการดังกล่าว เพื่อให้เหมาะสมกับ สถานภาพปัจจุบันในปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยฯ ศึกษาแนวทางและจัดทำโครงการสวัสดิการเลือกได้สำหรับ พนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสม จึงได้จัดทำโครงการสวัสดิการเลือก ได้ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2565 แต่ต่อเนื่องเป็นโครงการสวัสดิการเลือกได้ ระยะที่ 2 ขยายวงเงินจากเดิม 8,000 บาท/ปี เป็น 10,000 บาท/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2567 โครงการสวัสดิการเลือกได้เป็นโครงการภาคสมัครใจ เปิดโอกาสให้พนักงานที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2546 มีสิทธิเลือกเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามความต้องการและเหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง ซึ่งในปี 2564 มีผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน 465 คน และในปี 2565 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 543 คน



“การปรับปรุงสวัสดิการรักษาพยาบาล”

มติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ครั้งที่ 2/2565 วันที่ 8 เมษายน 2565 เห็นควรให้มีการ ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยฯ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล วาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2565 ถึงวันที่ 24 ธันวาคม 2565 โดยคณะทำงานมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลของบุคลากร และปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เพื่อให้ เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

การปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากร

“ระบบ Human Resource Information System: HRIS”

ด้วยระบบบุคลากร เงินเดือนและสวัสดิการ (Human Resources Management and Payroll and Benefit System : HPB) ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นระบบที่เก็บข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความไม่ทันสมัย ไม่สามารถช่วยในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลได้ ในปี พ.ศ. 2564 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ในการจัดทำร่างข้อกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของระบบ Human Resource Information System: HRIS โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างกระบวนการทำงานภายใน มจร. ให้มีความประสานเชื่อมโยงกัน (Alignment) เพื่อสร้างผลงานด้วยประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กระบวนการทำงาน และการบริหารงานบุคลากร
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน การวางแผน การติดตามการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
4. เพื่อเป็นระบบสารสนเทศกลางด้านข้อมูลบุคลากรที่สามารถใช้งานร่วมกันได้ และเป็นต้นทางของข้อมูลให้ระบบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ ใช้งานได้
5. เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในส่วนของบุคลากร และผู้บริหารของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย
6. เพื่อให้ข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยฯ มีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือในการใช้งาน สามารถลดความซ้ำซ้อน และลดการใช้กระดาษในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศสำหรับการออกรายงานนำเสนอต่อผู้บริหารในแต่ละระดับประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

ในปี พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRIS) ซึ่งมีการดำเนินการพัฒนาระบบในระยะแรก (Phase 1) ตั้งแต่วันที่ 29 ก.ย. 2565 ถึงวันที่ 28 ก.ย. 2566 และคาดว่าจะเริ่มใช้งานในเดือน ตุลาคม 2566 โดยมีฟังก์ชันงาน ดังต่อไปนี้

1. ระบบการจัดการโครงสร้างองค์กร (Organization Management)
2. ระบบบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
3. ระบบการจัดการเวลา (Time Management)
4. ระบบสวัสดิการ (Benefit)
5. ระบบบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)

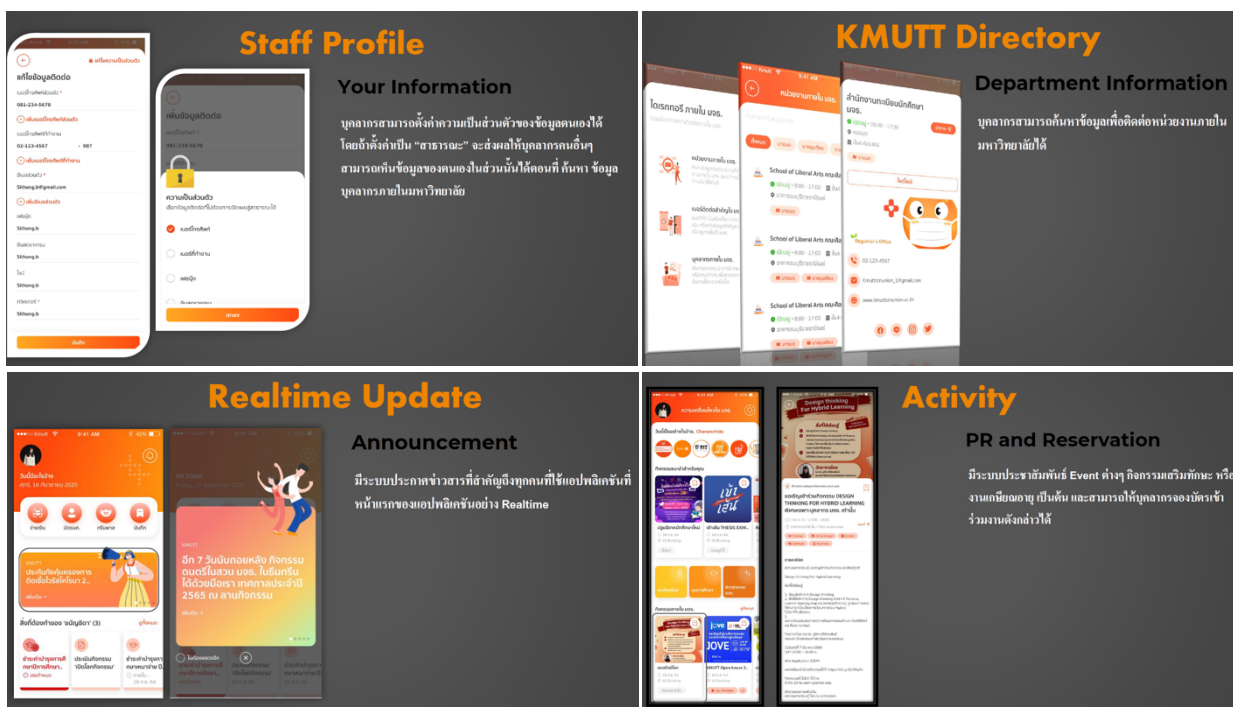
6. ระบบเงินเดือน (Payroll)
7. Employee Self Service (ESS)

รายละเอียดแผนการดำเนินโครงการ

วันที่เริ่มต้น	วันที่สิ้นสุด	การดำเนินการ
29-09-65	28-10-65	Project Plan
29-10-65	17-12-65	Requirement Design Topic 1-2
18-12-65	10-02-66	Requirement Design Topic 3-8
11-02-66	16-04-66	UAT Roll Topic 1-2
17-04-66	14-08-66	UAT Roll Topic 3-8
15-08-66	28-09-66	Go-live + Training

“MODLINK for Staff”

ในปี 2565 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ในการพัฒนาระบบ MOD LINK for Staff เป็นระบบเชื่อมโยงข้อมูลการให้บริการบุคลากรผ่านโทรศัพท์มือถือ (Mobile Application for Service Integration : MOD LINK) รวมถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างอาจารย์และนักศึกษา โดยในปี 2565 บุคลากรสามารถใช้ MOD LINK ได้ในโมดูล Staff Profile, KMUTT Directory, Realtime Update, Activity และ Community และอยู่ระหว่างพัฒนาต่อเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้บริการได้เพิ่มมากขึ้นซึ่งคาดว่าจะสามารถเพิ่มการให้บริการอื่น ๆ ได้ในปี พ.ศ. 2566



“ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลจากฐานข้อมูลกลาง KMUTT LINKAGE”

ในการลดการเรียกเอกสารของหน่วยงานของภาครัฐจากบุคลากรเพื่อลดภาระของบุคลากรและสามารถเรียกดูข้อมูลที่ต้องการ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลจึงร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ในการพัฒนา ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลจากฐานข้อมูลกลาง KMUTT LINKAGE โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนราษฎรผ่าน Linkage Center สืบค้นข้อมูลทะเบียนราษฎรด้วยเลขบัตรประชาชน โดยในการจัดทำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลจากฐานข้อมูลกลาง KMUTT LINKAGE สามารถเริ่มใช้งานได้ในปี พ.ศ. 2565



การสร้างความเข้าใจบทบาท HR

เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในเรื่องบทบาท HR และบทบาท HR ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับศูนย์นวัตกรรมระบบในการจัดโครงการ 6+1 Flagships Track 2 ครั้งที่ 34 หัวข้อ “การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน บริการและระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนรูปแบบใหม่” 24-25 มิถุนายน 2565 ครั้งที่ 35 หัวข้อ “Understanding roles of HR for a better version of KMUTT” (สำหรับกลุ่มผู้บริหาร) 25 กรกฎาคม 2565 และครั้งที่ 35 หัวข้อ “Understanding roles of HR for a better version of KMUTT” (ระดับปฏิบัติการ) 2-3 กันยายน 2565



การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในปี 2565 ได้มีการหารือร่วมกับรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาการศึกษาเพื่อทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยสนับสนุน ผลักดันในการจัดการเรียนการสอนแบบ Outcome Based Education Module (OBEM) รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการเรียนการสอน ภายใต้การดำเนินงาน Flagships Track 1 ครั้งที่ 41 ภายใต้หัวข้อ “การจัดการวิชาการที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Embedded Academic Management) กลุ่มที่ 1 วันที่ 19 สิงหาคม 2565 กลุ่มที่ 2 วันที่ 16 กันยายน 2565 และกลุ่มที่ 3 วันที่ 21 กันยายน 2565



การเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในปี พ.ศ. 2565 ได้จัดกิจกรรมบรรยายเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในอาชีพ หัวข้อ การเลื่อนระดับตำแหน่งและการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยกิจกรรมบรรยายหัวข้อการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิชาการ และการขอตำแหน่งทางวิชาการ จัดในวันที่ 2-3 สิงหาคม 2565 และกิจกรรมบรรยายหัวข้อการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิชาชีพ จัดในวันที่ 19 สิงหาคม 2565

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มจร. ขอเชิญบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในอาชีพ

การเลื่อนระดับตำแหน่งและการขอตำแหน่งทางวิชาการ

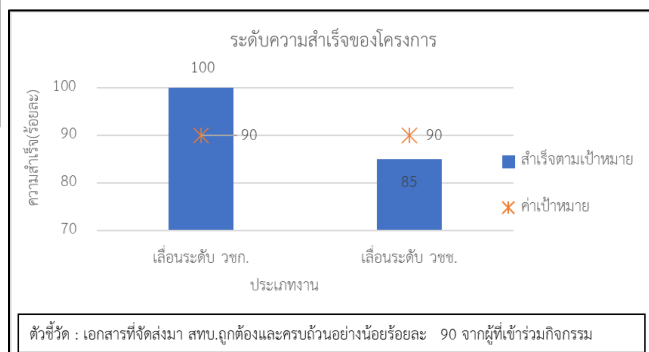
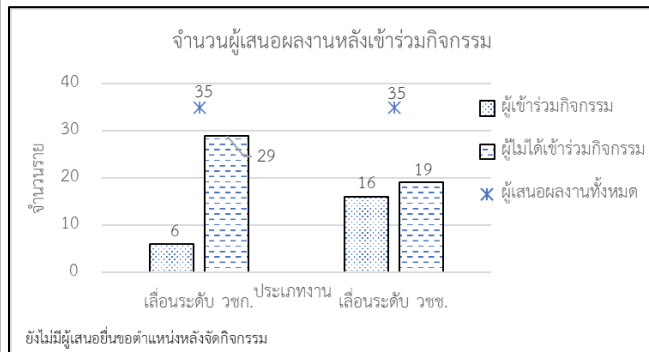
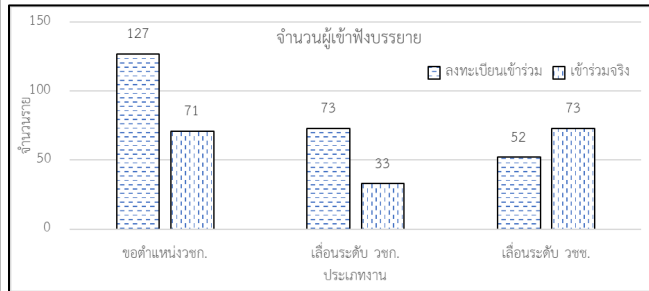
กลุ่มเป้าหมาย

- การขอตำแหน่งวิชาการ**
 - พนักงานกลุ่มวิชาการ (อ) ผศ./ สร./ ศ.
- การเลื่อนระดับตำแหน่ง**
 - พนักงานกลุ่มวิชาการ (อ)
 - พนักงานกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ (จ สอ) ที่มีความประสงค์จะเลื่อนระดับรองชำนาญ 2565

พบกับ **กรกฎาคม 2565**

ลงทะเบียนล่วงหน้า
ลงทะเบียนก่อนวันที่ 15 กรกฎาคม 2565
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
0-2470-8081
me-qr.com/koCAK

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (สทบ.) www.hrm.kmutt.ac.th



ผลการดำเนินงานตามงานประจำของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 1) กลุ่มงานบริหารงานบุคคล 2) กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคล 3) กลุ่มงานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล โดยแต่ละกลุ่มงานมีผลการดำเนินงานในงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

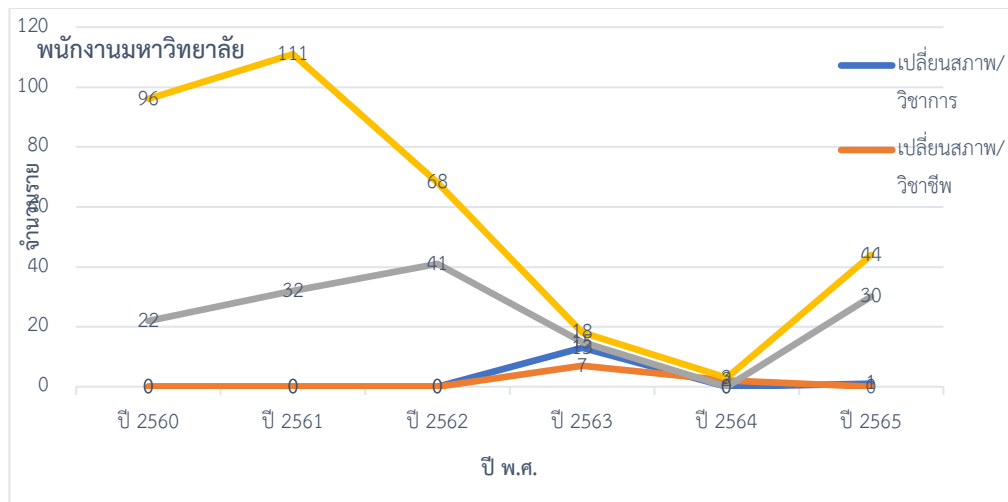
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานบริหารบุคคลมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย การติดตามการประเมินผลการทดลองงาน การบริหารสัญญาจ้าง การเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งกลุ่มวิชาการและวิชาชีพและการลาออกจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ดำเนินการประสาน จัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ครั้ง และดำเนินการจัดส่งวาระการประชุมผ่านทางระบบประชุมของมหาวิทยาลัย (E-Meeting) ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลก่อนการประชุมอย่างน้อย 7 วันได้ตามประกาศข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement) ร้อยละ 100

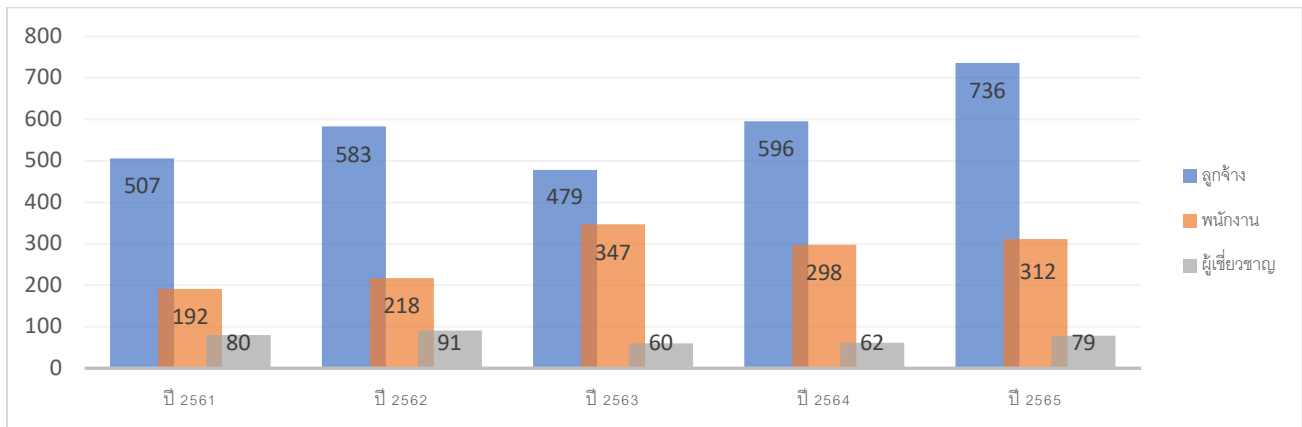
การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน



- การจ้างพนักงานแบบไม่ประจำ (ใหม่) จำนวน 10 ราย
- การจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ใหม่) จำนวน 295 ราย
- การต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงานให้ชาวต่างประเทศ จำนวน 40 ราย

การประเมินผล

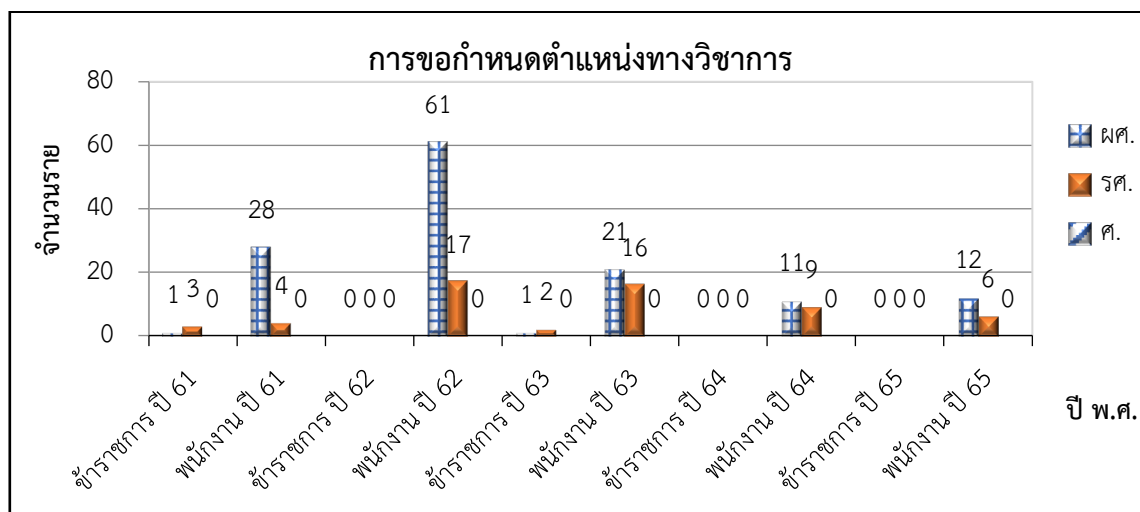
- การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 40 ราย
- การต่อสัญญาจ้างบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2561 – 2565



- การประเมินเปลี่ยนสภาพข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 0 ราย

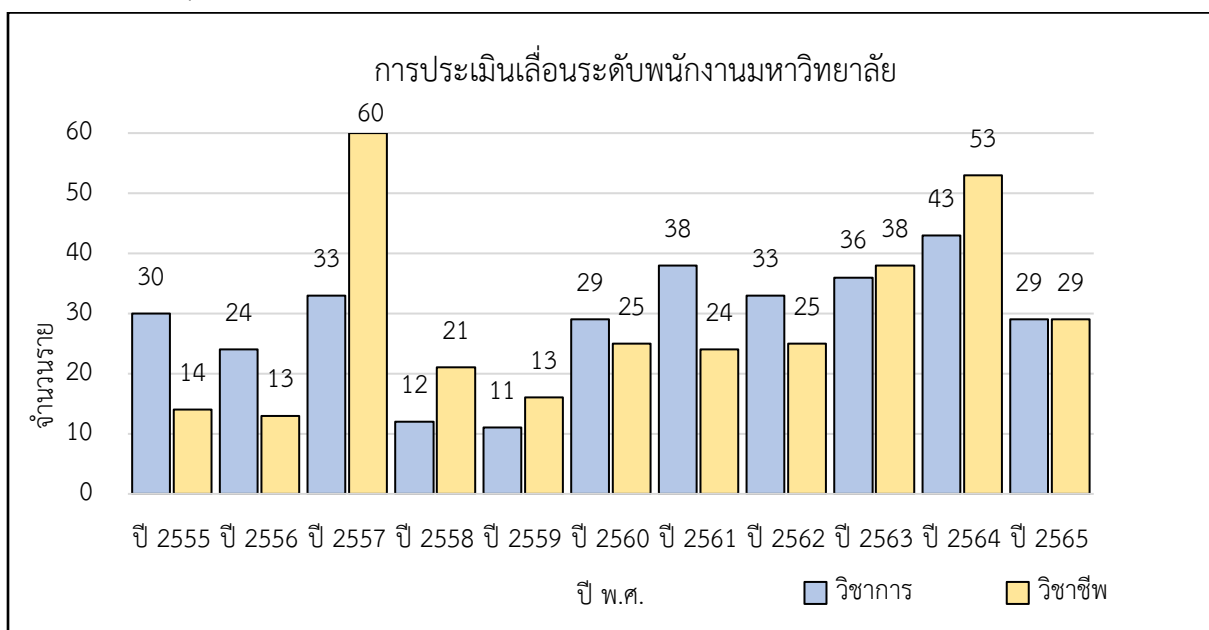
การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 18 ราย
- การเสนอขอโปรดเกล้าฯ ตำแหน่งศาสตราจารย์ (ไม่มี)



การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน

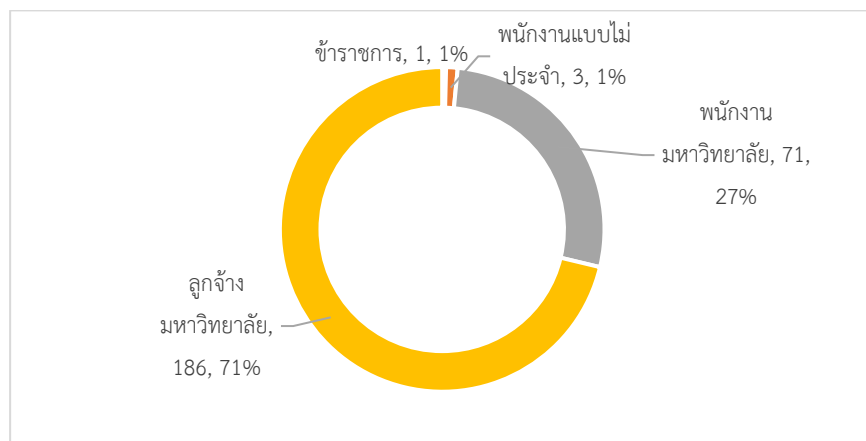
- การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 58 ราย จำแนกเป็นสายวิชาการ จำนวน 29 ราย และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 29 ราย



การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง ตัดโอน

- การปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ราย
- การเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 0 ราย และการปรับระดับชั้น จำนวน 0 ราย
- การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจากกลุ่ม พ เป็นกลุ่ม จ จำนวน 0 ราย
- การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 44 ราย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 24 ราย

การลาออกของบุคลากรของ

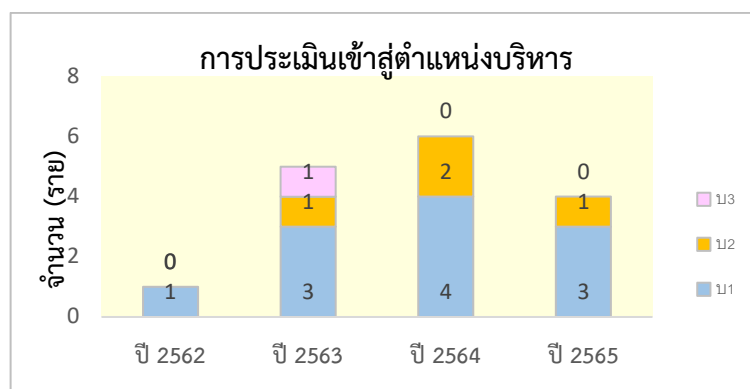


บริหารข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

- ประวัติลูกจ้างประจำ 31 ราย
- ประวัติลูกจ้างของมหาวิทยาลัย 603 ราย

การประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (บ1-บ4) และการประเมินต่อวาระ

ประเมินปี 2565	บ1	บ2	บ3	บ4	รวมจำนวน (ราย)
● เข้าสู่ บ.	3	1	0	0	4
● ต่อวาระ	0	4	2	0	6



การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งบริหาร/รักษาการในตำแหน่งบริหาร/รักษาการแทนตำแหน่งบริหาร

ระดับ	จำนวนคำสั่ง (ฉบับ)			
	ดำรงตำแหน่ง	รักษาการในตำแหน่ง	รักษาการแทน	ลาออก
● มหาวิทยาลัย	-	3	-	-
● คณะ/สำนัก	14 (27 ราย)	42	19	2
● สำนักงานอธิการบดี	7 (7 ราย)	57	8	-
● ที่ปรึกษา	8 (40 ราย)	-	-	-
รวม	29 (74 ราย)	102	27	2

กลุ่มงานค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคล

งานค่าตอบแทน

งานค่าตอบแทน (Remuneration) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บุคลากรและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มวิชาการและกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 274 วันที่ 8 มิถุนายน 2565 มีมติอนุมัติกรอบวงเงินการเลื่อนเงินเดือนพนักงานแบบประจำ ประจำปีพ.ศ. 2565 วงเงิน ร้อยละ 5 และวงเงินในการบริหารจัดการ ร้อยละ 0.25 ของฐานเงินเดือนพนักงานแบบประจำ
 - การขึ้นเงินเดือนข้าราชการ 93 ราย
 - การขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ 31 ราย
 - การปรับเงินเดือนลูกจ้างของมหาวิทยาลัย 558 ราย
 - เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ 40 ราย
- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย รอบเมษายน และรอบตุลาคม 2565
- ค่าตอบแทนการบริหาร PBBS (Performance Based Budgeting System) เบิกจ่ายให้กับหน่วยงานที่มีการเรียนการสอน จำนวน 18 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 24 ครั้ง
- ค่าตอบแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย (บม) คณะกรรมการเจรจาค่าตอบแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้วิธีการเจรจาด้วยผลงาน โดยไม่แยกเงินประจำตำแหน่งบริหาร จำนวน 18 ราย ผู้บริหารลาออกจากตำแหน่ง จำนวน 1 ราย และหมดภาวะผู้บริหาร จำนวน 5 ราย
- ดำเนินการเรื่องค่าชดเชยจำนวน 38 ราย

งานสิทธิประโยชน์

งานสิทธิประโยชน์ (Welfare) มีหน้าที่และความรับผิดชอบสวัสดิการและผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ผู้เกษียณอายุ รวมทั้งครอบครัวของบุคลากร ประกอบด้วย การดำเนินการเรื่องเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การดูแลระยะยาว การวางแผนหลังการเกษียณ สวัสดิการการศึกษาบุตร เงินชดเชย สวัสดิการงานศพและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2565 ให้กับข้าราชการ จำนวน - ราย พนักงานที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการจำนวน 31 ราย พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 244 ราย ลูกจ้างประจำจำนวน 5 ราย และเหรียญจักรพรรดิมาลาจำนวน 17 ราย
- ประกันอุบัติเหตุสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ จำนวน 2,613 ราย กับ บจม.กรุงเทพประกันภัย
- งานแสดงกตเวทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุประจำปี พ.ศ. 2565 วันที่ 23 กันยายน 2565 ณ บริเวณชั้น 3 อาคารพระจอมเกล้าราชานุสรณ์ 190 ปี มีผู้เกษียณอายุจำนวน 34 ราย (พนักงาน 23 ราย ข้าราชการ 6 ราย และลูกจ้างประจำ 5 ราย)
- เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญและเงินอื่นใด จำนวน 31 ราย
- การคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปี 2564 ได้แก่ รศ.ดร.ณัฐฐา เลาหกุลจิตต์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สังกัด คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี
- งานเกษียณอายุจัดงานแสดงกตเวทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุของมหาวิทยาลัยต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้เกษียณอายุที่ปฏิบัติงานมาอย่างยาวนาน และร่วมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมให้บุคลากรในรุ่นต่อไปได้ระลึกถึงคุณความดีที่ผู้เกษียณอายุได้กระทำมา อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนรุ่นหลังต่อไป

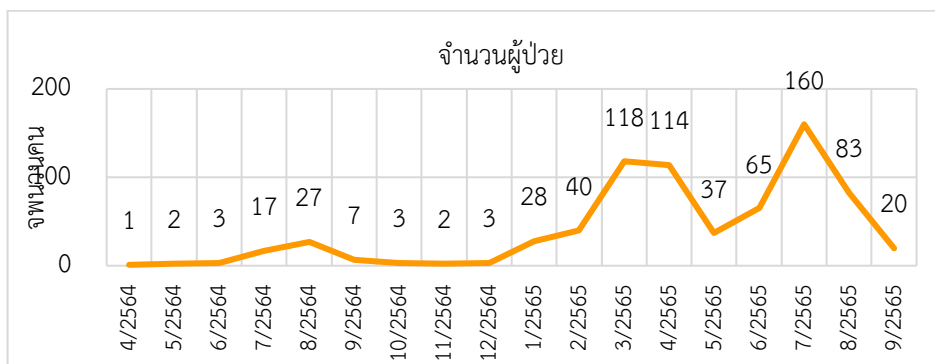


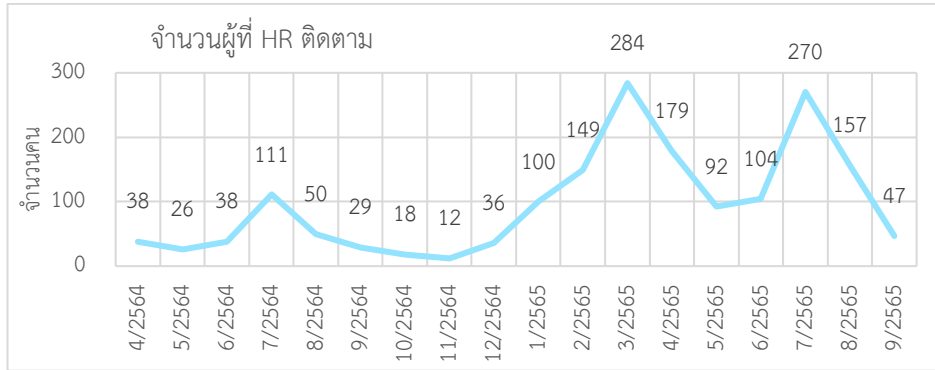
- งานเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านวิชาการประจำปี พ.ศ. 2562 - 2564 เพื่อแสดงความชื่นชมและยินดีกับคณาจารย์ นักวิจัย หน่วยงาน และบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2565 ณ โรงแรมอวานี พลาซ่า ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ

มีบุคลากร มจธ. ได้รับรางวัลรวมทั้งสิ้น 76 รางวัล แบ่งเป็นรางวัลดีเด่นจำนวน 35 ท่าน รางวัลดีมากจำนวน 41 ท่าน รางวัลนักวิจัยดาวรุ่ง มจธ. จำนวน 10 ท่าน รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ด้านการเรียนการสอน จำนวน 5 ท่าน รางวัลอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น และเจ้าหน้าที่สนับสนุนดีเด่น ด้านการพัฒนานักศึกษา จำนวน 12 ท่าน รางวัลเชิดชูเกียรติประเภทหน่วยงาน จำนวน 3 หน่วยงาน และรางวัล Connected Services for Connected KMUTT จำนวน 3 ทีม

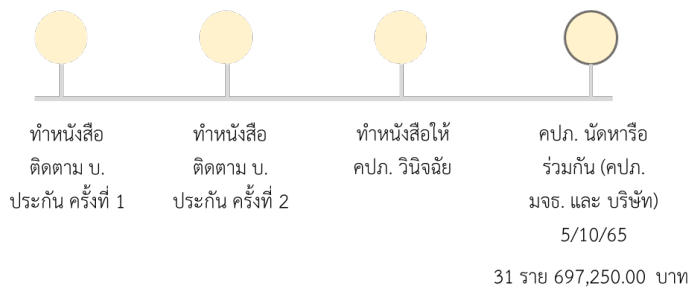


- สวัสดิการงานศพจำนวน 73 ราย
- ประสานกับหน่วยงานทำ Timeline ติดตามผู้ป่วยและกลุ่มเสี่ยงที่เป็นบุคลากรจำนวน 309 ราย โดยมีการประสานการเบิกประกันสุขภาพคุ้มครองการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการจัดส่งชุดยา





- ประสานการและการจัดทำข้อมูลการฉีดวัคซีนให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยติดตามการฉีดวัคซีนของบุคลากร ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการฉีดวัคซีนคิดเป็นร้อยละ 90.63 ของบุคลากรทั้งหมด
- ประสานเรื่องประกันสุขภาพคุ้มครองการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่ไม่สามารถเคลมค่าสินไหมทดแทนได้จำนวน 31 ราย ซึ่งได้มีการประชุมร่วมกับ คปภ. เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2565 เรียบร้อยแล้ว คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จเดือนมีนาคม 2566

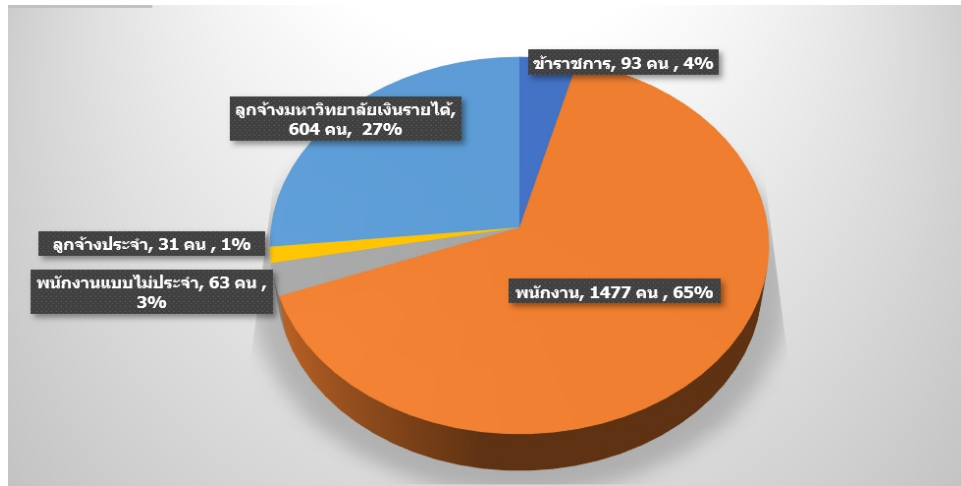


คปภ. : สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย

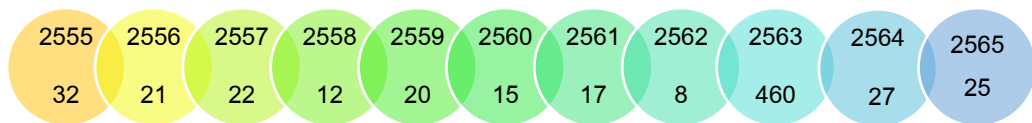
ข้อมูลทรัพยากรบุคคล

- จัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ให้บริการฐานข้อมูลแก่บุคลากร หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย การรายงานสถานภาพบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดทำสารสนเทศบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

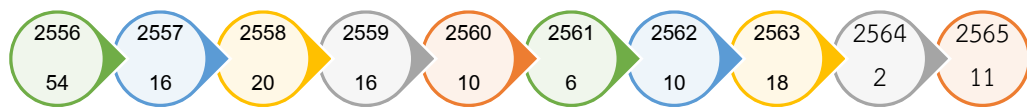
- วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร และข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางสถิติในระดับต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล ผ่านการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติ
- บริหารจัดการแฟ้มประวัติบุคลากร และจัดทำประวัติย่อบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อให้ประวัติบุคลากรในด้านต่าง ๆ ครบถ้วน ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ได้ โดย ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 สามารถแบ่งแฟ้มประวัติบุคลากรออกเป็น แฟ้มประวัติพนักงาน จำนวน 1,477 คน และแฟ้มประวัติข้าราชการ จำนวน 93 คน



- ดำเนินการเรื่องการเปลี่ยนชื่อ - ชื่อสกุล ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 65)



- ดำเนินการเรื่องการเพิ่มวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 65)

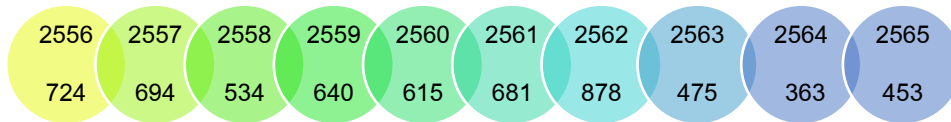


- ดำเนินการในเรื่องการลาต่าง ๆ : ลาอุปสมบท ลาประกอบพิธีฮัจญ์ ลาพักผ่อนหรือลากิจเพื่อเดินทางออกนอกประเทศ การลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และมหาวิทยาลัยฯ รวมถึง ตรวจสอบวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดราชการ

- ดำเนินการพัฒนาระบบการลาต่าง ๆ ระบบบริหารเวลาการปฏิบัติงาน (Advanced Network Tools Time Management: A-Time) ซึ่งจะสามารถดำเนินการลาต่าง ๆ แบบออนไลน์ ได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ แบบ Self service อีกทั้งยังลดขั้นตอนของผู้ตรวจสอบ โดยเริ่มใช้ระบบตั้งแต่ 1 มีนาคม 2564
- จัดทำบัตรประจำตัวบุคลากรให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2565)



- จัดทำหนังสือรับรองการทำงานให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2559 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) ในการให้บริการจัดทำหนังสือรับรองให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้จัดทำหนังสือรับรองให้แล้วเสร็จพร้อมส่งให้บุคลากรภายใน 1 วันทำการ (24 ชั่วโมง) เพื่อให้บุคลากรได้รับบริการที่มีความรวดเร็ว (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2565)



- กำหนด ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนประวัติให้มีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการ
- จัดทำฐานข้อมูลเพิ่มบุคลากรของผู้เกษียณและลาออกในกรณีต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ

กลุ่มงานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลและสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร

การพัฒนาระบบ

- ดำเนินโครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ร่วมกับที่ปรึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้
 1. การศึกษา ทำความเข้าใจงานของแต่ละหน่วยงาน โดยการเข้าไปสัมภาษณ์บุคลากรทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
 2. สรุปรูปข้อมูลและวิเคราะห์ นำเสนอแนวทางการปรับโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างหน้าทำงาน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง

3. การปรับปรุงและประสานงานเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เช่น Internet Account My Evaluation ระบบลา เป็นต้น

- การจัดทำและปรับปรุงเว็บไซต์สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- ดูแล ประสานงาน การแก้ไข ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในระบบบริหารงานบุคคล
 - ระบบบุคลากร เงินเดือนและสวัสดิการ (Human Resources Management and Payroll and Benefit System: HPB)
 - ระบบ My Evaluation
 - ระบบ My Profile
 - ระบบบริหารเวลาการปฏิบัติงาน (Advanced Network Tools Time Management: A-Time)
 - ระบบออกคำสั่งแต่งตั้ง (OAS : Order Assignment System)

Engagement Survey

ในปีงบประมาณ 2565 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 2. เพื่อนำผลการสำรวจที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลพนักงานในองค์กรต่อไป โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,130 คน คิดเป็นร้อยละ 47.08 ของบุคลากรทั้งหมด

ในการสำรวจปัจจัยจูงใจต่อความผูกพัน (Engagement Driver) ได้ทำการสำรวจ 6 ปัจจัย โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้

ที่	ปัจจัยจูงใจ	คะแนนปี 58	คะแนนปี 59	คะแนนปี 60	คะแนนปี 65
1	ด้านบุคลากร	69.48	71.64	71.10	71.79
2	ด้านลักษณะงาน	74.29	76.07	75.55	75.78
3	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	68.05	68.58	68.44	68.27
4	ด้านค่านิยมและคุณภาพชีวิต	72.02	70.77	70.60	69.66
5	ด้านลักษณะองค์กรและแนวปฏิบัติ	66.74	68.94	68.38	66.60
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	61.30	61.31	62.08	58.55

หมายเหตุ ปี 2565 มีการสำรวจประเด็นการทำงานแบบ Hybrid Working (ที่บ้าน / ที่ มจธ.) ในภาวะปัจจุบัน ผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากด้วยคะแนน 74.83

ระดับความผูกพันต่อองค์กร (ภาพรวม มจธ.)

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนปี 58	คะแนนปี 59	คะแนนปี 60	คะแนนปี 65
1	การกล่าวถึงองค์กร (Say)	74.31	74.77	73.58	73.16
2	ความต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร (Stay)	67.53	68.21	67.01	66.59
3	การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร (Strive)	78.34	80.33	79.58	79.49
	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (Engagement)	73.40	74.44	73.39	73.08

โดยได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ 6/2565 (14 พฤศจิกายน 2565) เพื่อทราบ

การปรับปรุงกระบวนการ

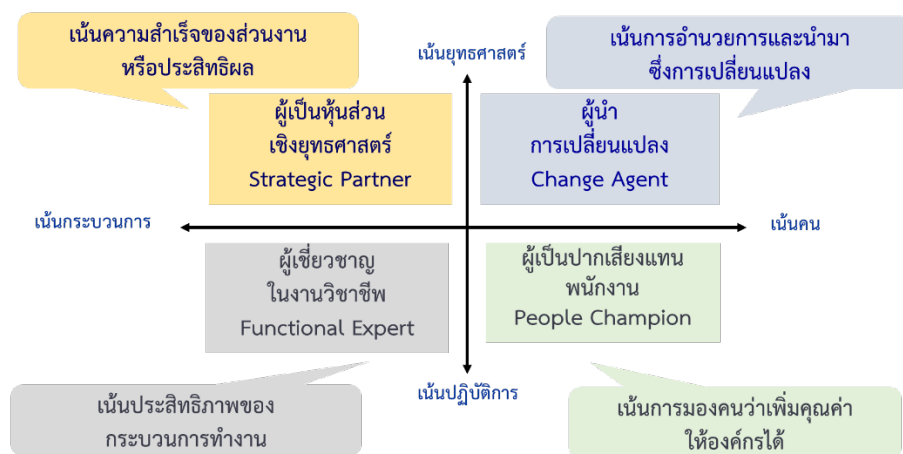
ในปีงบประมาณ 2565 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การทำงานข้ามหน่วยงาน 2) การต่อสัญญาจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย 3) การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน และ 4) การปรับอัตราเงินเดือนลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและการดำเนินงานต่อไป

จากปัญหาและอุปสรรคในปี 2564 ได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างภายในสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนอัตรากำลังและมีการบรรจุพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจประจำของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดีขึ้น จึงให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนักงาน

2. On the Job Training บุคลากรสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านการทำโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับบทบาทของ HR



3. เริ่มแสวงหาเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น
4. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานที่ผ่านในปี พ.ศ. 2565 พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อดำเนินงานต่อไป ดังนี้

1. Material – ยังคงพบปัญหาข้อผิดพลาดของเอกสารจากหน่วยงาน ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานเพื่อลดปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ คาดว่าเมื่อการพัฒนาระบบ HRIS เสร็จเรียบร้อยและมีส่วนช่วยให้ปัญหานี้ลดลง
2. Man - การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. Machine – การดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ค่อนข้างไม่ยืดหยุ่น ควรมีการทบทวนปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวมากขึ้น รวมถึงสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในด้านธุรกิจของมหาวิทยาลัย (New Business Model)
4. Method - ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานแล้ว อย่างไรก็ตามในการพัฒนาระบบ HRIS ที่กำลังพัฒนาในปี 2565-2566 มีความจำเป็นที่ต้องทบทวนกระบวนการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบในระยะแรกเพื่อให้มีความคล่องตัวมากขึ้น