

The background features a network diagram with white human icons in ovals connected by lines. A hand in a blue suit is holding a string that passes through one of the icons.

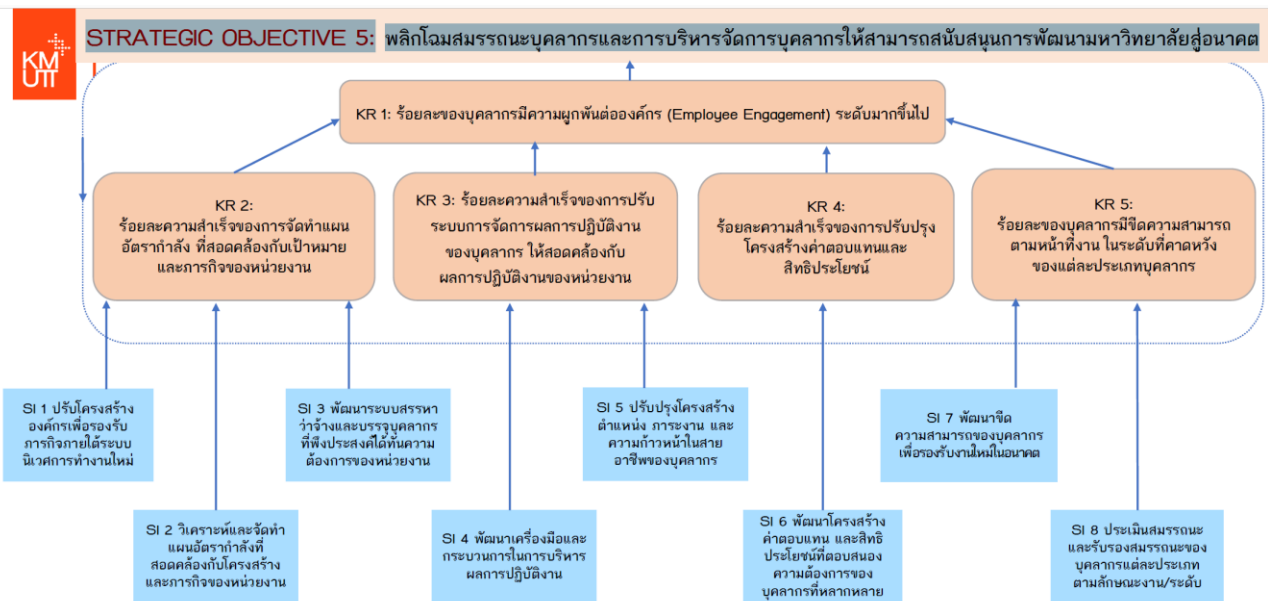
รายงานประจำปีงบประมาณ 2567
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ “มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิดคุณค่า นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน” ประกอบกับการประกาศใช้แผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13 (2565 – 2569) โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ Sustainable Entrepreneurial University ดังภาพ



เพื่อให้สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลและสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ที่ 5 พลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต จึงจัด HR Seminar: Tactical Implementation Plans Review (Budgeting year 2024) เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 ในวันที่ 26 มกราคม 2567 โดยสร้างความเข้าใจในพันธกิจของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 5 (STRATEGIC OBJECTIVE 5) พลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาวิทยาลัยสู่อนาคต และ Key Results และรายงานผลการสำรวจความผูกพัน (Employee Engagement) รวมทั้งการจัดกิจกรรม Workshop เพื่อระดมสมองถึงงาน โครงการที่จะส่งเสริม Employee Engagement

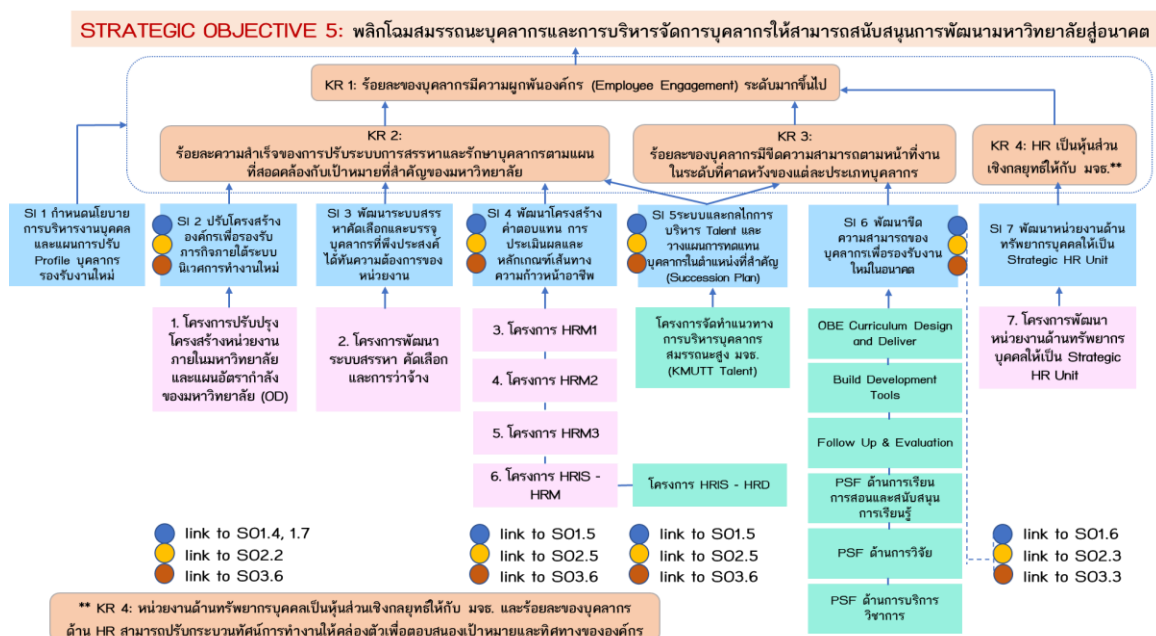




จากภารกิจ Workshop เพื่อระดมสมองถึงงาน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำโครงการเพื่อผลักดันตามยุทธศาสตร์ที่ 5 ดังนี้

1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและแผนอัตรากำลังของ (Organization Development)
2. โครงการพัฒนาระบบสรรหา คัดเลือกและการว่าจ้าง (Recruitment and Employment)
3. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่มวิชาการ
4. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
5. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร
6. สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS)

โดยแต่ละโครงการมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังภาพด้านล่าง



และได้เชิญรองอธิการบดีฝ่ายอุตสาหกรรม และภาคีความร่วมมือ ให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการโครงการวิจัยให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2567 เพื่อสร้างความเข้าใจและนำไปต่อยอดในการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุน SO2 สร้างองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยความสามารถฐานสถาบัน และ SO3 เร่งสร้างนวัตกรรมและผลกระทบเพื่อสร้างคุณค่าและเพิ่มความเข้มแข็งให้ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน สังคม



ผลการดำเนินการในการผลักดันยุทธศาสตร์

1. โครงการพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินโครงการพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่กำหนด การดำเนินงานเริ่มจากการกำหนดหน้าที่ เป้าหมาย และแผนงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและทำงานร่วมกับทุกหน่วยงานในการวิเคราะห์และกำหนดภาระงาน การออกแบบโครงสร้างภาระงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ 13 นอกจากนี้ ยังมีการให้คำปรึกษาด้านการจัดทำโครงสร้างอัตรากำลัง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน การพิจารณากรอบอัตรากำลัง และการจัดสรรภาระงานของตำแหน่งงานให้เหมาะสม ในระดับหน่วยงาน มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปกำหนดแผนงาน ตัวชี้วัด และเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งปรับเป้าหมายให้ตอบโจทย์แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กระบวนการทั้งหมดนี้ถือเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย ระดับหน่วยงาน ไปจนถึงระดับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว และร่วมกับสำนักงานยุทธศาสตร์ ดำเนินการด้านการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง โดยได้จัด Workshop ทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีความคล้ายคลึงกันของ Food & Biology ตามที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้หารือกับมหาวิทยาลัยฯ ในแนวทางการปรับภารกิจของหลักสูตรของภาควิชาวิศวกรรมอาหาร และหลักสูตรวิศวกรรมชีวภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมอาหารและวิศวกรรมชีวภาพ
2. ผลิตผลงานวิจัยและงานบริการวิชาการเพื่อยกระดับองค์ความรู้ด้านวิศวกรรมอาหารและวิศวกรรมชีวภาพ
3. เพื่อขยายงานวิจัยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้านเศรษฐกิจชีวภาพ/เศรษฐกิจสีเขียว/เศรษฐกิจหมุนเวียน รวมถึงด้านการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

รวมถึงภาคจุลชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ ได้เสนอขอกรอบอัตรากำลังพนักงานสายวิชาการ จำนวน 4 อัตรา (สาขา จุลชีววิทยา 2 อัตรา และสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 2 อัตรา) เพื่อมาสนับสนุนงานหลักสูตรสาขาจุลชีววิทยา และสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร

จากประเด็นดังกล่าว รองอธิการบดีอาวุโสฝ่าย วิชาการ จึงได้จัดประชุมเพื่อหารือแนวทางการ จัดการหลักสูตรที่มีความคล้ายคลึงกันของ Food & Biology โดยเชิญ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะ วิทยาศาสตร์ และคณะทรัพยากรชีวภาพและ เทคโนโลยี มาเพื่อให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่ เกิดขึ้นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางใน การบริหารจัดการร่วมกันอย่างเป็นระบบในวันพุธ ที่ 21 สิงหาคม 2566 เวลา 10.30 – 12.00 น.



โครงการบริหารผลการปฏิบัติงานจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานแก่ ผู้บริหารคณะ ภาควิชา และสำนักสถาบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารองค์กร โครงสร้าง หน่วยงาน การวิเคราะห์อัตรากำลัง และการจัดการผลการปฏิบัติงาน

นอกจากการสร้าง ความเข้าใจแล้ว โครงการยังผลักดันการกำหนดหน้าที่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ หน่วยงานให้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยจนถึงระดับบุคลากร โดย ดำเนินการผ่านกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานและหน่วยงานย่อย
2. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านวิชาการและการเงิน
3. การกำหนดข้อตกลงภาระงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

ในระดับบุคลากร โครงการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการใช้ข้อตกลงภาระงานเป็นเครื่องมือบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์ของบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเน้นแนวทาง Outcome-based Management และ Strategic Alignment เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้สื่อสารสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานในหัวข้องการบริหารผลการปฏิบัติงาน จำนวน 16 หน่วยงาน ได้แก่

1. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
3. คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี
4. คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ
5. คณะวิทยาศาสตร์
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
9. บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม
10. สถาบันการเรียนรู้
11. สถาบันนโยบายเทคโนโลยีและนวัตกรรม
12. สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ
13. สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม
14. สำนักคอมพิวเตอร์
15. สำนักวิจัยและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
16. สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ





2. โครงการพัฒนาระบบสรรหา คัดเลือกและการว่าจ้าง (Recruitment and Employment)

1. การปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานสายวิชาชีพอื่น

- 1.1 ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก
- 1.2 นำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการและคัดเลือก
- 1.3 จัดทำ SOP ของกระบวนการสรรหาคัดเลือก

ในปี พ.ศ. 2567 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้เสนอโครงการพัฒนาระบบสรรหา คัดเลือกและการว่าจ้าง (Recruitment and Employment) ซึ่งได้รับการอนุมัติงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภายใต้โครงการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University System) เป็นเงินจำนวน 905,000.00 บาท รายละเอียดดังนี้

กิจกรรม	งบประมาณ
ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเว็บไซต์ JobsDB	200,000.00 บาท
ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเว็บไซต์ Jobtopgun	100,000.00 บาท
ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเว็บไซต์ Jobthai	55,000.00 บาท
ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการแบบทดสอบสมรรถนะดิจิทัล	150,000.00 บาท
ค่าแบบทดสอบสำหรับตรวจและวิเคราะห์ผลแบบทดสอบ Personality and Job Preferences Test สำหรับผู้รับทดสอบจำนวน 500 คน	400,000.00 บาท
รวม	905,000.00 บาท

โดยมีการดำเนินกิจกรรมดังนี้

1. การปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (การเลือกใช้ช่องทางในการสรรหาและรับสมัครบุคลากรรูปแบบใหม่ โดยใช้บริการเว็บไซต์ที่มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและมีฐานข้อมูลของผู้สมัครงานจำนวนมาก)
2. การปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (การเลือกใช้ช่องทางในการสรรหาและรับสมัครบุคลากรรูปแบบใหม่ โดยใช้บริการเว็บไซต์ที่มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและมีฐานข้อมูลของผู้สมัครงานจำนวนมาก)
3. การปรับปรุงวิธีการคัดเลือกบุคลากร (การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อประเมินสมรรถนะหลักของผู้สมัครงานและนำผลการประเมินมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกผู้ที่มีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ)

จากการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการปรับแผนการดำเนินงาน และการเบิกจ่ายงบประมาณ ดังนี้

ลำดับ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
1	ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเว็บไซต์ JobsDB	200,000.00 บาท	พิจารณาไม่ใช้งานเนื่องจาก ราคาสูงเกินไป
2	ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเว็บไซต์ Jobthai	55,000.00 บาท	เบิกจ่าย 50,332.80 บาท
3	ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเว็บไซต์ Jobtopgun	100,000.00 บาท	เบิกจ่าย 52,002.00 บาท

4	ค่าใช้จ่ายในการให้บริการแบบทดสอบสมรรถนะ ดิจิทัล	150,000.00 บาท	เบิกจ่าย 49,300 บาท
5	ค่าแบบทดสอบสำหรับตรวจและวิเคราะห์ผล แบบทดสอบ Personality and Job Preferences Test สำหรับผู้รับทดสอบจำนวน 500 คน	400,000.00 บาท	เบิกจ่าย 267,500 บาท

เนื่องจากในปีงบประมาณ 2566 ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ครบตามเป้าหมาย จึงดำเนินการโอนงบประมาณส่วนที่เหลือเพื่อการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567 โดยปรับค่าใช้จ่ายในการให้บริการเว็บไซต์ JobsDB เป็น ค่าใช้จ่ายในการให้บริการเว็บไซต์ Jobtopgun และเว็บไซต์ Jobthai โดยมีเบิกจ่ายเงินจำนวน 96,300 บาท และ 50,332.80 บาท ตามลำดับ

3. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่มวิชาการ

ตามที่ในปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่มวิชาการ ซึ่งมีสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นฝ่ายเลขานุการและได้วางแผนการดำเนินงานในปี 2566 ในการวิเคราะห์คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มวิชาการ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกำกับและพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งพิจารณาเห็นชอบตามหลักการที่นำเสนอและเห็นชอบให้คณะทำงานฯ ดำเนินการต่อ นั้น

ในปีงบประมาณ 2567 คณะทำงาน ได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มวิชาการ โดยได้นำเสนอแนวทางต่อคณะกรรมการกำกับและพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเห็นชอบ และนำเสนอแผนการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มวิชาการ (ว) ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 (13 พฤศจิกายน 2566) ซึ่งให้เห็นชอบแผนและแนวทางการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มวิชาการ โดยให้ใช้ประเมินในรอบตุลาคม 2568

โดยในระหว่างที่ดำเนินการปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องนั้น สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สื่อสาร ทำความเข้าใจและได้ทดลองนำร่องการประเมินที่จะปรับปรุงกับ มจร. พื้นที่การศึกษาราชนบุรี ในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566



และในวันที่ 24 มกราคม 2567 วันที่ 26 มกราคม 2567 และ 31 มกราคม 2567 ได้จัดกิจกรรมสื่อสารทำความเข้าใจการจัดทำข้อตกลงภาระงานและการประเมินผลทำความเข้าใจที่ โดยจัดทั้ง มจร. พื้นที่การศึกษาบางมด และพื้นที่การศึกษาบางขุนเทียน นำโดยรองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้อำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน รองคณบดี เลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน ในการเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว



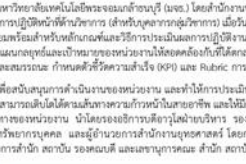
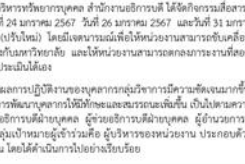


Year 7 | Issue 28
8th February 2024

กิจกรรมสื่อสารการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่คณาจารย์ (สำหรับบุคลากรกลุ่มวิชาการ) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ปรับใหม่)
The Communication activity on the development of academic performance agreements (for academic staff) in preparation for the new criteria and methods of performance evaluation (adjusted).





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) โดยสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้จัดกิจกรรมสื่อสารการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่คณาจารย์ (สำหรับบุคลากรกลุ่มวิชาการ) เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2567 วันที่ 26 มกราคม 2567 และวันที่ 31 มกราคม 2567 เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ปรับใหม่) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คณาจารย์สามารถเตรียมตัวและปรับรูปแบบการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ปรับใหม่) และให้หน่วยงานสามารถตกลงภาระงานที่สอดคล้องกับภาระงานและสมรรถนะ กำหนดตัวชี้วัดความคืบหน้า (KPI) และ Rubric การประเมินได้

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน และทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มวิชาการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะเพิ่มขึ้น เป็นไปตามมาตรฐานการและทิศทางของมหาวิทยาลัยฯ สำนักงานอธิการบดีฝ่ายบุคคล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้อำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์ โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมคือ ผู้บริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วย คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน รองคณบดี และเลขานุการคณะ สำนัก สถาบัน โดยได้ดำเนินการไปอย่างเรียบร้อย



ศูนย์งานวิจัยและพัฒนาระบบงาน โทร. 0-2616 6106 33





ทั้งนี้ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งพิจารณาอนุมัติ และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

ในการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เสนอให้มีการเพิ่มลด
และปรับปรุงเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิชาการ รวมถึงมีการเสนอมอบ
อำนาจให้คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิชาการของหน่วยงานพิจารณา
ระดับเพิ่มเติม โดยมีเจตนารมณ์ต้องการส่งเสริมเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและคล่องตัวมาก
ยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการให้ผู้บริหารระดับกลางมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการประเมิน
สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสำหรับหน่วยงานที่มีลักษณะ
คล้ายกันสามารถพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการรูปแบบ cluster ได้ โดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลในการประชุม ครั้งที่ 4/2566 (11 กันยายน 2566) และครั้งที่ 5/2566 (13 พฤศจิกายน 2566)
โดยมีผลตั้งแต่การเลื่อนระดับรอบเมษายน 2567 เป็นต้นไป

4. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ที่ 5 พลิกโฉมสมรรถนะ
บุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต และเพื่อให้สามารถ
ดำเนินการได้ตาม Strategic Initiative: SI5 การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ภาระงาน และความก้าวหน้าในสาย
อาชีพของบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง
อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกลุ่ม
สนับสนุน ซึ่งมีสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นฝ่ายเลขานุการ โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนการ
ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มวิชาชีพ
2. หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับฉบับใหม่
3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับใหม่

โดยในปีงบประมาณ 2567 คณะทำงานดำเนินการทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มวิชาชีพ และหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงานกลุ่มวิชาชีพ การพิจารณาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย (กลุ่มวิชาชีพ) นำเสนอแนวทางต่อคณะกรรมการกำกับและพัฒนา ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 3/2567 วันที่ 13 พฤษภาคม 2567 และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานกลุ่มวิชาชีพ) พ.ศ. 2567 และเอกสารแนบท้ายประกาศฯ ในการประชุมครั้งที่ 298 วันที่ 12 มิถุนายน 2567 มีผลในรอบประเมิน เมษายน 2568 เป็นต้นไป

การพิจารณาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงานกลุ่มวิชาชีพอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับ ประกาศ มจร. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานกลุ่มวิชาชีพ) พ.ศ. 2567 รวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ ในช่วงที่ผ่านมาที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยคณะทำงานดำเนินการทบทวน หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับในส่วนคุณสมบัติเฉพาะตัว ประกอบด้วย คุณสมบัติด้านการดำรงตำแหน่งระดับเดิม และ คุณสมบัติด้านผลการปฏิบัติงาน ปัจจุบันได้แนวทางสำหรับการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตัว คณะกรรมการกำกับและพัฒนา ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว

การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุง ปัจจุบันสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน ศึกษาข้อมูลภาระงานของหน่วยงานและภาระงาน รายบุคคล ในปัจจุบันดำเนินการกำหนดกลุ่มงาน (Job Family) แบ่งออกเป็น ด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและบริการ วิชาการ และด้านการบริหาร และกำหนดหน้าที่งาน (Function) ต่าง ๆ ภายใต้กลุ่มงานแล้ว

ในการนี้ ระหว่างการดำเนินงานโครงการคณะทำงานพิจารณาทบทวนประเด็นที่ส่งผลต่อการดูแลบุคลากร ได้แก่ การจ่ายเงินค่าตอบแทนวิชาชีพสำหรับตำแหน่งงานบางประเภทที่ต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย หรือตำแหน่ง งานเฉพาะเชิงวิชาชีพ การทบทวนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับกลุ่มชำนาญการ ซึ่งจะถูกรรจนในแผนปฏิบัติงานในอนาคต

5. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร

สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 188 วันที่ 11 มีนาคม 2558 ได้อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้าง ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557 นั้น เพื่อเป็นการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้สามารถดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้รักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มี ศักยภาพ รวมถึงอัตราเงินเดือนสามารถแข่งขันได้ในสภาวะการณปัจจุบัน และเป็นแรงจูงใจเพื่อให้ได้คนดีและคนเก่ง โดยคำนึงถึงภาคเอกชน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และอัตราเงินเฟ้อ คณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร ได้เสนอแนวทางการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะที่ 1 จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

1. การขยายค่าสูงสุด (Max) ของโครงสร้างเงินเดือนเดิม โดยไม่กระทบค่าขั้นต่ำ (Min)
2. การปรับอัตราเงินเดือนเริ่มต้น และปรับอัตราเงินเดือนพนักงานเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่
3. การปรับอัตราเงินเดือนเริ่มต้น และปรับอัตราเงินเดือนพนักงานตาม Performance

ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับและพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้พิจารณาและเห็นควร ปรับอัตราเงินเดือนเริ่มต้น และปรับอัตราเงินเดือนพนักงานเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างรอ จัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ

6. สร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : AHRIS)

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. เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในส่วนของบุคลากร และผู้บริหารของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย
6. เพื่อให้ข้อมูลและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยฯ มีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือในการใช้งาน สามารถลดความซ้ำซ้อน และลดการใช้กระดาษในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศสำหรับการออกรายงานนำเสนอต่อผู้บริหารในแต่ละระดับประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

ในปี พ.ศ. 2565 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับสำนักงานคอมพิวเตอร์จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (AHRIS) ซึ่งมีการดำเนินการพัฒนาระบบในระยะแรก (Phase 1) 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)

ในปีงบประมาณ 2567 ได้เชิญผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเข้ามาทดสอบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (AHRIS) ระบบการจัดการเวลา (Time Management) ในวันที่ 9 ตุลาคม 2566 และ 12 ตุลาคม 2566 โดยเชิญคุณบวรวิชัย พบธรรมจิรโชติ จากบริษัท อีวแมนิก้า จำกัด เป็นผู้บรรยายการใช้งานระบบ



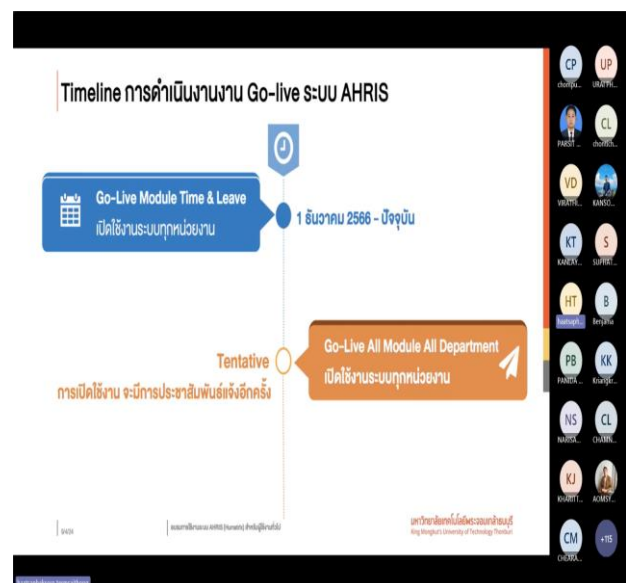
ซึ่งระบบการจัดการเวลา (Time Management) เป็นระบบงานย่อยระบบแรกที่เปิดให้บริการ โดยเปิดใช้ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 คู่ขนานกับระบบ A-Time ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันซึ่งมีหน่วยงานนำร่อง 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักคอมพิวเตอร์และสำนักบริหารอาคารและสถานที่ เริ่มทดลองใช้งานก่อน ซึ่งในวันที่ 26 ตุลาคม 2566 ได้จัดอบรมการใช้งานระบบให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เลขานุการหน่วยงาน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบริการคอมพิวเตอร์ สำนักคอมพิวเตอร์ และแนะนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (AHRIS) ระบบจัดการเวลาให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย และเลขานุการผู้บริหารมหาวิทยาลัย



และประกาศใช้กับทุกหน่วยงานตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2566 โดยได้มีการสื่อสารทำความเข้าใจและอบรมก่อนการเปิดใช้ระบบในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2566 สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลทุกหน่วยงาน และในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 สำหรับผู้บริหาร และได้เตรียมคู่มือการใช้งานระบบสำหรับบุคลากร



นอกเหนือจากการเปิดใช้งานในระบบการจัดการเวลา (Time Management) มหาวิทยาลัยมีการขยายขอบเขตการใช้งานระบบ AHRIS โดยมีการเปิดระบบงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ระบบบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ที่เปิดฟังก์ชันงานในส่วนของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในวันที่ 6 มิถุนายน 2567 ที่คู่ขนานไปกับระบบ HPB ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในวันที่ 17 มิถุนายน 2567 ได้มีการเปิดระบบสวัสดิการ (Benefit) ที่เปิดให้บุคลากรใช้งานในส่วนของการเบิกค่ารักษาพยาบาล ควบคู่ไปกับการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลผ่านแบบฟอร์ม มีหน่วยงานนำร่อง ได้แก่ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคลัง สำนักคอมพิวเตอร์ และประกาศใช้กับทุกหน่วยงานในวันที่ 6 มกราคม 2568 ในส่วนของการเบิกค่ารักษาพยาบาลในระบบสวัสดิการและการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคลในระบบบริหารงานบุคคล โดยมีการสื่อสารทำความเข้าใจสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยในวันที่ 3 กันยายน 2567 และในวันที่ 5 กันยายน 2567 สำหรับผู้บริหารหน่วยงานทางออนไลน์ ผ่านระบบ Microsoft Teams



การพัฒนาและปรับปรุงงาน

Job Daily Management (JDM)

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้เชิญ รศ.ดร.กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ ให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้าใจในเรื่อง Job Daily Management (JDM) โดยใช้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานสายวิชาชีพอื่น วิธีการสรรหาภายใน เป็นกระบวนการแรกในการดำเนินการและจัดทำ SOP

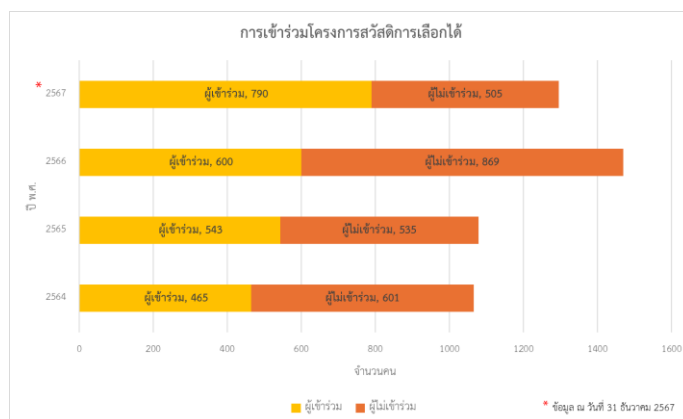
ปี 2567 มหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำ JDM ของกระบวนการจัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานได้ผลการประเมินตรงตามหลักเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างดำเนินการขั้นตอน Do ต่อไป



ปรับปรุงสวัสดิการ

“โครงการสวัสดิการเลือกได้”

ตามที่มหาวิทยาลัยฯ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว คือ คู่สมรส และบุตรได้ ปัจจุบันพบว่าพนักงานที่เป็นโสดมีจำนวนมากซึ่งไม่ได้ใช้สวัสดิการดังกล่าว เพื่อให้เหมาะสมกับสถานภาพ ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยฯ ศึกษาแนวทางและจัดทำโครงการสวัสดิการเลือกได้สำหรับพนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมจึงได้จัดทำโครงการสวัสดิการเลือกได้ 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 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 465 คน ในปี 2565 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 543 คน ในปี 2566 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 600 คน และ ในปี 2567 มีผู้เข้าร่วมโครงการ 790 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567)



“การปรับปรุงสวัสดิการรักษายาบาล”

สืบเนื่องจากมติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการฯ ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565 เห็นควรให้ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษายาบาล มหาวิทยาลัยฯ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงสวัสดิการรักษายาบาล ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการรักษายาบาลของบุคลากร และปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาล เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยฯ พิจารณาต่อไป

คณะทำงานฯ ได้นำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณาซึ่งที่ประชุมให้ความเห็นชอบ และเสนอต่อมหาวิทยาลัยฯ พิจารณาต่อไป โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ปรับปรุงค่านิยามให้มีความครอบคลุมและชัดเจน โดยอ้างอิงตาม พ.ร.ฎ.เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาล พ.ศ. 2553

2. ปรับปรุงการเบิกรักษายาบาลของพนักงานและบุคคลในครอบครัว

3. จัดทำประกาศอัตราการเบิกจ่ายรักษายาบาล

4. เสนอปรับอัตรารักษายาบาล ได้แก่ ค่าทำฟัน ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าห้องและค่าอาหาร

นอกจากนี้ คณะทำงานฯ ได้ประสานและจัดทำ MOU กับโรงพยาบาลของรัฐเพื่อจัดทำข้อตกลงร่วมกัน กรณีบุคลากรเข้ารับการรักษายาบาลทั้งแบบผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลจะเรียกเก็บค่ารักษายาบาลตามสิทธิที่เบิกได้กับมหาวิทยาลัยฯ โดยตรง และบุคลากรจะรับผิดชอบเฉพาะค่าใช้จ่ายส่วนเกินสิทธิการเบิกรักษายาบาลเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันมีโรงพยาบาลที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาริบัติ และโรงพยาบาลรามาริบัติ จักรีนฤพดินทร์

การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามที่มหาวิทยาลัยฯ มีประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานกลุ่มวิชาการและกลุ่มวิชาชีพ) พ.ศ. 2567 โดยมีผลในรอบประเมินเมษายน 2568 เป็นต้นไป สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดกิจกรรมสื่อสาร สร้างความเข้าใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นย้ำถึงกระบวนการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนการปฏิบัติการของหน่วยงาน และมีตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานที่วัดผลได้อย่างชัดเจน โดยมีแผนดำเนินการสื่อสารฯ ตั้งแต่เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2567 ในหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน ทั้งกลุ่มผู้บริหารและบุคลากร ทั้งหมด 10 หน่วยงาน



ในส่วนของสำนักงานอธิการบดีได้มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ ในที่ประชุมผู้อำนวยการสำนักงานในที่ประชุมออนไลน์ วันที่ 30 ตุลาคม 2567 และได้ร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ในการปรับปรุงระบบข้อตกลงภาระงานเพื่อใช้สำหรับการตกลงภาระงานของบุคลากรกลุ่มวิชาการในปี 2567 และเตรียมการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการ

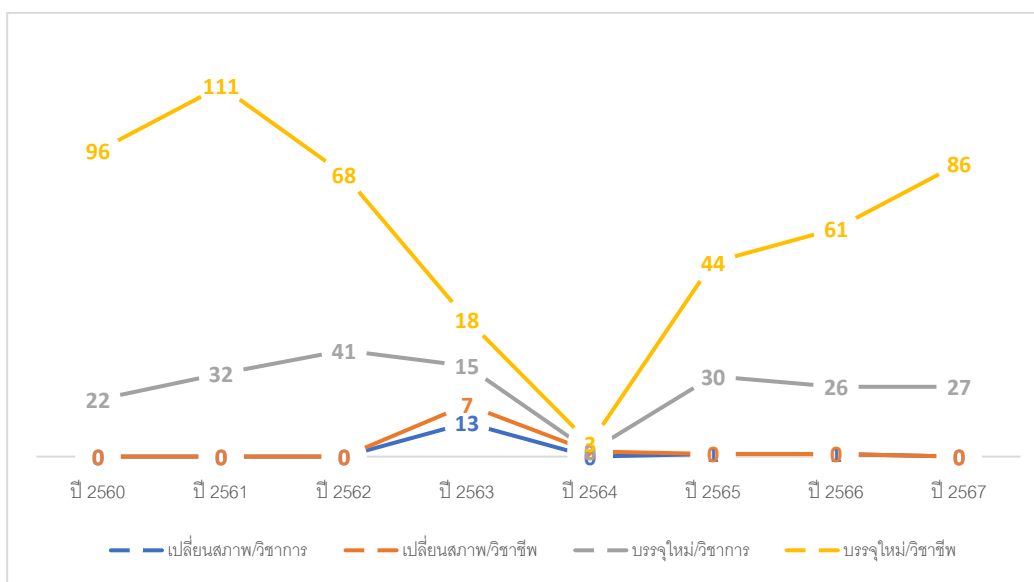
ผลการดำเนินงานประจำ

การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการประสาน จัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 5 ครั้ง และดำเนินการจัดส่งวาระการประชุมผ่านทางระบบประชุมของมหาวิทยาลัย (E-Meeting) ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลก่อนการประชุมอย่างน้อย 7 วันได้ตามประกาศข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement) ร้อยละ 100

การสรรหา คัดเลือก และการบริหารสัญญาจ้าง

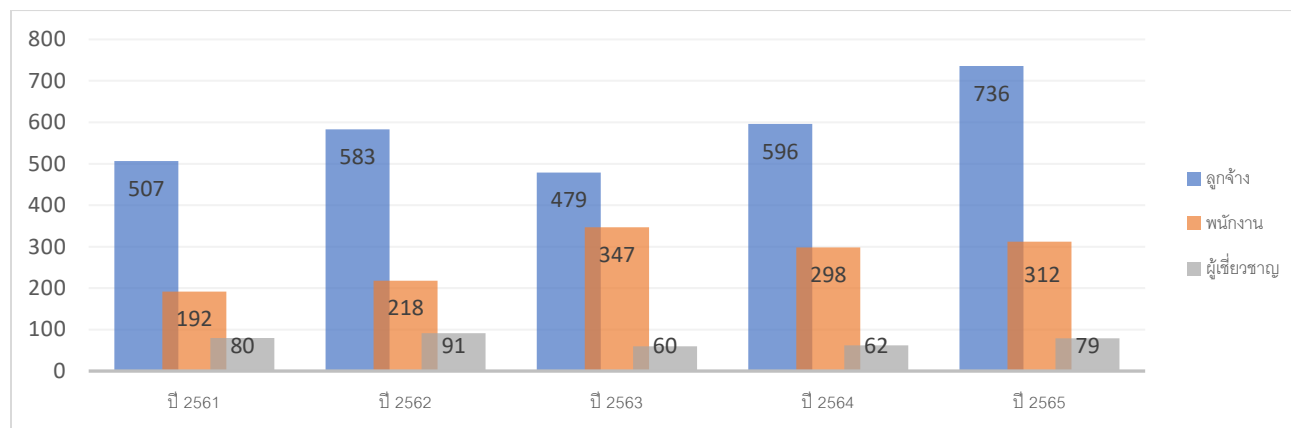
การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย



- การจ้างพนักงานแบบไม่ประจำ (ใหม่) จำนวน 7 ราย
- การจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ใหม่) จำนวน 116 ราย
- การต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงานให้ชาวต่างประเทศ จำนวน 44 ราย

การบริหารสัญญาจ้าง

- การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 93 ราย



- การประเมินเปลี่ยนสภาพข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 0 ราย

การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

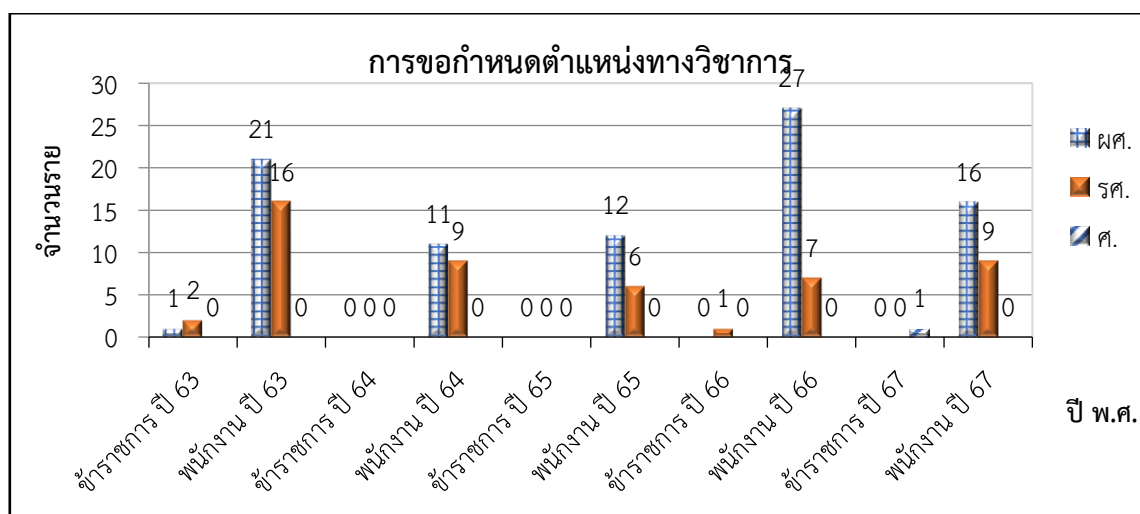
บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และเติบโตในเส้นทางอาชีพของการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามสัดส่วนแต่ละปี ดังนี้

ข้อมูล ณ มกราคม ของแต่ละปี

ปี พ.ศ.	ไม่มีตำแหน่งวิชาการ		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		รวมผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ (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

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 (%)
2565	355	44.38	262	32.75	170	21.25	13	1.62	445	55.63
2566	441	49.27	266	29.72	175	19.55	13	1.45	454	50.73
2567	413	47.36	274	31.42	172	19.72	13	1.49	459	52.64

* สัดส่วนของบุคลากรต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

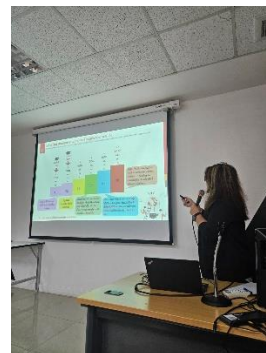


โดยในปี พ.ศ. 2567 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมกับหน่วยงานเพื่อเข้าไปให้ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเข้าไปให้ข้อมูลกับหน่วยงานคณะกรรมการสายวิชาการและการออกแบบ (โครงการร่วมบริหารหลักสูตรมีเดียอาตส์และเทคโนโลยี) เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567 และคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2567



การเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในปี พ.ศ. 2567 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมกับหน่วยงานเพื่อเข้าไปให้ข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในอาชีพในการเลื่อนระดับตำแหน่ง สำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการได้เข้าไปให้ ข้อมูลกับหน่วยงานสถาบันนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2567 และคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (โครงการร่วมบริหารหลักสูตรมีเดียอาตส์และเทคโนโลยีมีเดีย) เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567



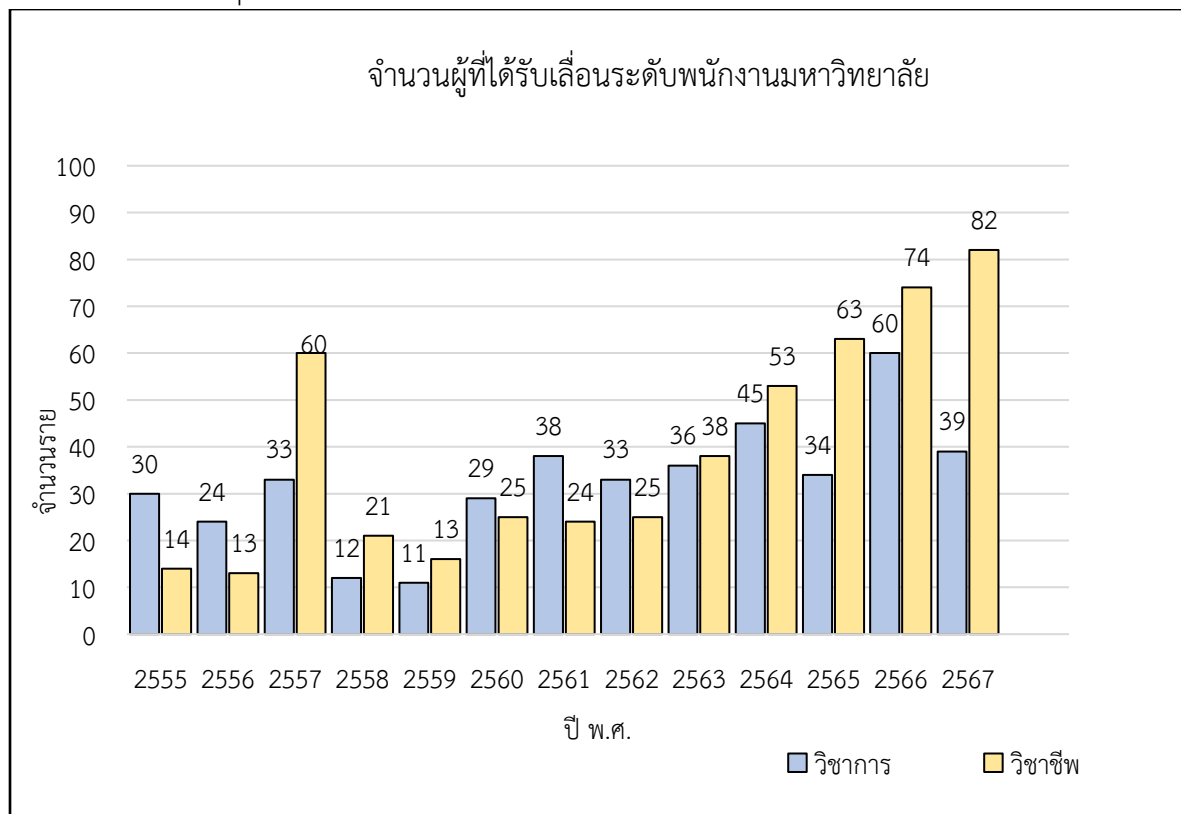
พนักงานกลุ่มวิชาชีพได้เข้าไปให้ข้อมูลกับหน่วยงานในรูปแบบของการบรรยายให้ความรู้ และการจัดใน รูปแบบอบรมเชิงปฏิบัติการ และการให้คำปรึกษาเป็นการเฉพาะหน่วยงาน ได้แก่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันพัฒนาและฝึกอบรมโรงงานต้นแบบ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร กลุ่มงานบริการสุขภาพและอนามัย

การเลื่อนระดับพนักงานในแต่ละรอบการประเมิน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและส่งผลการตรวจสอบคุณสมบัติให้ผู้บังคับบัญชารายหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์แจ้งคณะ สถาบัน สำนัก เรืองกำหนดการจัดส่งเอกสารและขั้นตอนการเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งในรอบเมษายน 2567 และรอบ ตุลาคม 2567



การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

- การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 121 ราย จำแนกเป็นสายวิชาการ จำนวน 39 ราย และสายวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 82 ราย

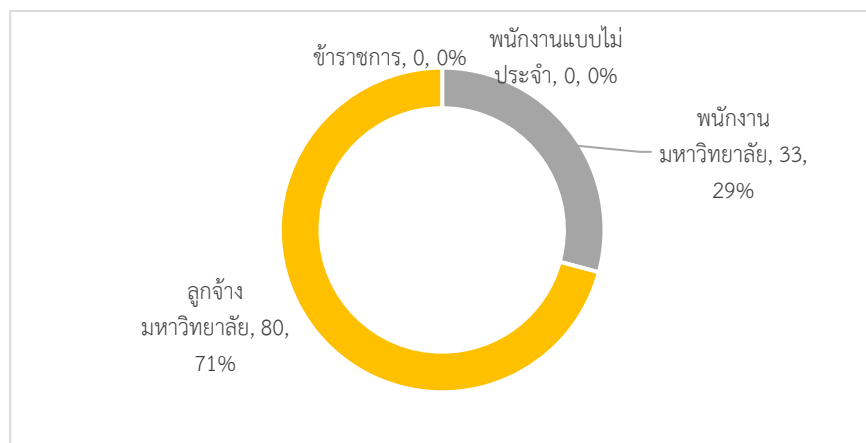


นับจำนวนคนที่ได้รับอนุมัติ ข้อมูล ณ มกราคม ของแต่ละปี

การปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง ตัดโอน

- การปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ราย
- การปรับระดับชั้นพร้อมเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 1 ราย
- การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจากกลุ่ม พ เป็นกลุ่ม จ จำนวน 2 ราย
- การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 35 ราย
- การย้ายและเปลี่ยนอัตรา พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 ราย
- การโอนย้ายหน่วยงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ราย

การลาออกของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

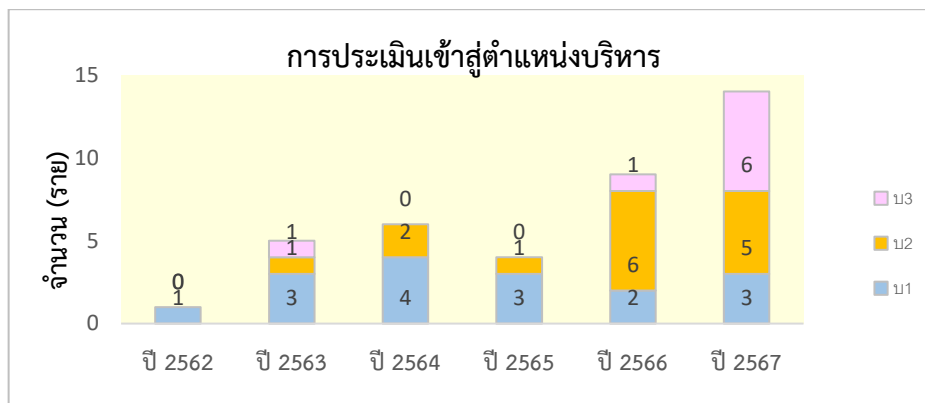


บริหารข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

- ประวัติลูกจ้างประจำ 20 ราย
- ประวัติลูกจ้างของมหาวิทยาลัย 631 ราย

การประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (บ1-บ4) และการประเมินต่อวาระ

ประเมินปี 2567	บ1	บ2	บ3	บ4	รวมจำนวน (ราย)
• เข้าสู่ บ.	3	5	6	0	14
• ต่อวาระ	3	3	0	0	9



การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งบริหาร/รักษาการในตำแหน่งบริหาร/รักษาการแทนตำแหน่งบริหาร

ระดับ	จำนวนคำสั่ง (ฉบับ)			
	ดำรงตำแหน่ง	รักษาการในตำแหน่ง	รักษาการแทน	ลาออก
● มหาวิทยาลัย	7 (26 ราย)	-	-	-
● คณะ/สำนัก	12 (18 ราย)	30 (41 ราย)	45 (45 ราย)	-
● สำนักงานอธิการบดี	13 (15 ราย)	28 (33 ราย)	8 (8 ราย)	-
รวม	32 (59 ราย)	58 (74 ราย)	53 (53 ราย)	-

การทำงานข้ามหน่วยงาน

1. การทำงานข้ามหน่วยงานภายใน จำนวน 17 ราย
2. การทำงานข้ามหน่วยงานภายนอก จำนวน 4 ราย

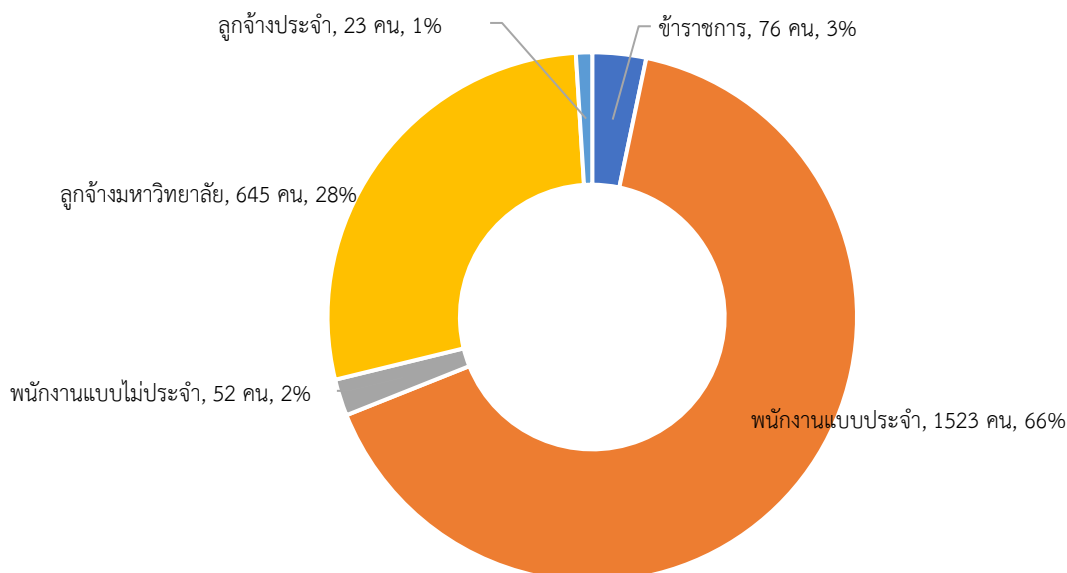
การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน

- การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 298 วันที่ 12 มิถุนายน 2567 มีมติอนุมัติกรอบวงเงินการเลื่อนเงินเดือนพนักงานแบบประจำ ประจำปี พ.ศ. 2567 วงเงินร้อยละ 4 และวงเงินในการบริหารจัดการ ร้อยละ 0.25 ของฐานเงินเดือนพนักงานแบบประจำ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย รอบเมษายน และรอบตุลาคม 2567
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ รอบเมษายน และรอบตุลาคม 2567
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับเงินเดือนลูกจ้างมหาวิทยาลัย

- การปรับเงินประจำตำแหน่งวิชาการ
- ค่าตอบแทนการบริหาร PBBS (Performance Based Budgeting System) เบิกจ่ายให้กับหน่วยงานที่มีการเรียนการสอน จำนวน 19 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 33 ครั้ง
- ค่าตอบแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย (บม) คณะกรรมการเจรจาค่าตอบแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้วิธีการเจรจาด้วยผลงาน โดยไม่แยกเงินประจำตำแหน่งบริหาร จำนวน 21 ราย และผู้บริหารครบวระการดำรงตำแหน่งจำนวน 3 ราย
- ดำเนินการเรื่องค่าชดเชยจำนวน 37 ราย

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 2567 สามารถแบ่งแฟ้มประวัติบุคลากรออกเป็น แฟ้มประวัติพนักงาน จำนวน 1,523 คน และแฟ้มประวัติข้าราชการ จำนวน 76 คน



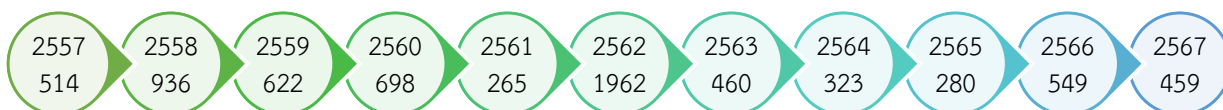
- ดำเนินการเรื่องการเปลี่ยนชื่อ - ชื่อสกุล ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 67)



- ดำเนินการเรื่องการเพิ่มวุฒิการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 67)



- ดำเนินการในเรื่องการลาต่าง ๆ : ลาอุปสมบท ลาประกอบพิธีฮัจญ์ ลาพักผ่อนหรือลากิจเพื่อเดินทางออกนอกประเทศ การลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และมหาวิทยาลัยฯ รวมถึง ตรวจสอบวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดราชการ
- จัดทำบัตรประจำตัวบุคลากรให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)



- จัดทำหนังสือรับรองการทำงานให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2559 สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) ในการให้บริการจัดทำหนังสือรับรองให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้จัดทำหนังสือรับรองให้แล้วเสร็จพร้อมส่งให้บุคลากรภายใน 1 วันทำการ (24 ชั่วโมง) เพื่อให้บุคลากรได้รับบริการที่มีความรวดเร็ว (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)



- กำหนด ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านทะเบียนประวัติให้มีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการ
- จัดทำฐานข้อมูลเพิ่มบุคลากรของผู้เกษียณและลาออกในกรณีต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ

งานสิทธิประโยชน์

1. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2567 ให้กับข้าราชการ จำนวน 4 ราย พนักงานที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการจำนวน 6 ราย พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 96 ราย ลูกจ้างประจำจำนวน 2 ราย และเหรียญจักรพรรดิมาลาจำนวน - ราย
2. ประกันอุบัติเหตุสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ จำนวน 2,539 ราย กับ บจม.กรุงเทพประกันภัย
3. เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญและเงินอื่นใด จำนวน 26 ราย
4. การคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปี 2566 ได้แก่ รศ. ดร.สิริพร โรจนนันต์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ สังกัด คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ



5. งานเกษียณอายุจัดงานแสดงกตเวทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุของมหาวิทยาลัยต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้เกษียณอายุที่ปฏิบัติงานมาอย่างยาวนาน และร่วมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมให้บุคลากรในรุ่นต่อไปได้ระลึกถึงคุณความดีที่ผู้เกษียณอายุได้กระทำให้ อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนรุ่นหลังต่อไป โดยมีการจัดถ่ายรูปรุ่นผู้บริหารและผู้เกษียณในวันที่ 21 พฤษภาคม 2567 และจัดงาน “เกษียณเกษมสุข” ในวันที่ 20 กันยายน 2567 ณ โรงฝึกพลศึกษา ชั้น 3 อาคารพระจอมเกล้าราชานุสรณ์ 190 ปี มีผู้เกษียณอายุจำนวน 37 ราย (พนักงาน 22 ราย ข้าราชการ 13 ราย และลูกจ้างประจำ 2 ราย)



6. งานเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านวิชาการประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อแสดงความชื่นชมและยินดีกับคณาจารย์ นักวิจัย หน่วยงาน และบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรม Waldorf Astoria Bangkok พร้อมถ่ายทอดสดบน Facebook KMUTT โดยมีบุคลากร มจร. ได้รับรางวัลรวมทั้งสิ้น 53 รางวัล แบ่งเป็น รางวัลดีเด่นจำนวน 11 ท่าน รางวัลดีมาก จำนวน 29 ท่าน รางวัลเชิดชูเกียรติ 4 ท่าน รางวัลนักวิจัยดาวรุ่ง มจร. จำนวน 4 ท่าน รางวัลอาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น และเจ้าหน้าที่สนับสนุนดีเด่น ด้านการพัฒนานักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 19 ท่าน และ รางวัลเชิดชูเกียรติประเภทหน่วยงาน จำนวน 5 หน่วยงาน



ภายในงานจัดให้มีการสร้างแรงบันดาลใจด้านการศึกษา งานวิจัยและบริการวิชาการ โดยมีผู้ร่วมสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ รศ.ดร.สยาม เจริญเสียง รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ ผู้จุดประกายการพลิกโฉมระบบการศึกษา มจร.(KMUTT Educational Reform) ผศ. ดร.วิจิตรา เตือนฉาย ผู้สร้างแรงบันดาลใจด้านการศึกษา ดร.สุรพงษ์ รัตนสกุล ผู้สร้างแรงบันดาลใจด้านงานวิจัย และ อ.บวรศักดิ์ เพชรานนท์ ผู้สร้างแรงบันดาลใจด้านงานบริการวิชาการ



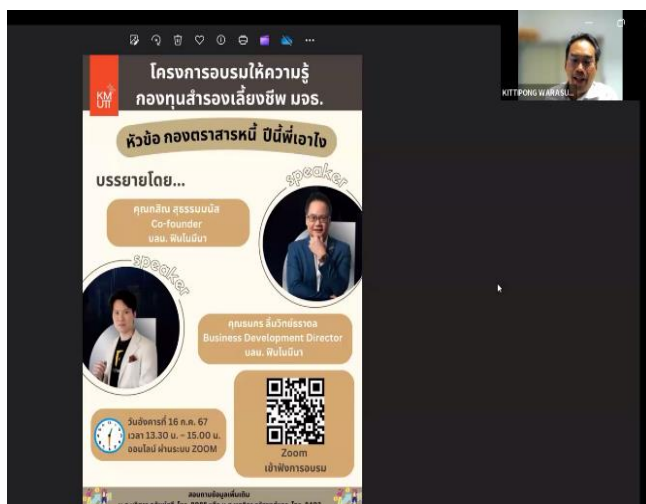
7. จัดประชุมใหญ่สามัญกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำปี 2566 ในวันจันทร์ที่ 18 มีนาคม 2567 เวลา 13.00 น. - 16.30 ณ ห้องประชุมจรัส ฉายะพงศ์ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Zoom) โดยได้เชิญบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน) แจ้งผลการดำเนินงานประจำปี 2566 และแจ้งนโยบายการดำเนินงานในปี 2567 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 227 คน



8. จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความรู้พื้นฐานตราสารหนี้ ตราสารทุน ผลตอบแทนและความเสี่ยง เพื่อให้สมาชิกสามารถเลือกแผนการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ได้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดและเปิดโอกาสในการเข้ารับคำปรึกษาและการวางแผนด้านการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอนาคตในรูปแบบ Online และ Onsite ดังนี้
- วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 ประชุม Online ผ่าน Zoom หัวข้อ “ลงทุนอย่างไรให้โชติช่วงชัชวาลในปมังกรทอง” โดยวิทยากรจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน)
 - วันที่ 17 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุม LIB114 ชั้น 1 อาคารสำนักหอสมุด และ Online ผ่าน Zoom หัวข้อ “ตราสารหนี้ : ทางเลือกการออมและความเสี่ยง” วิทยากรโดย ดร.สมจินต์ ศรีไพศาล

กรรมการผู้จัดการสมาคมตลาดตราสารหนี้ไทยและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน)

- วันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ประชุมผ่าน Zoom หัวข้อ “กองตราสารหนี้ ปีนี้พี่เอาไง” วิทยากรโดย คุณกสิน สุธรรมมณีส Co-founder ของ บลน.ฟินโนเนีย และคุณธนกร ลิ้มวิทย์ธราดล Business Development Director ของ บลน.ฟินโนเนีย
- วันที่ 6 กันยายน 2567 ณ ห้องประชุมประกาย ประจักษ์ศุภนิมิต ชั้น 9 สำนักงานอธิการบดี และ Online ผ่าน Zoom หัวข้อ “เกษียณแอปปี PVD ช่วยได้” โดยวิทยากรจากบริษัทจัดการกองทุน กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)



9. สวัสดิการงานศพจำนวน 82 ราย

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและการดำเนินงานต่อไป

จากปัญหาและอุปสรรคในปี 2565 ได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างภายในสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งภารกิจภายในให้มีความชัดเจนมากขึ้น สร้างความเข้าใจกับบุคลากรสำนักงานบริหารทรัพยากรให้เข้าใจภารกิจและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. On the Job Training บุคลากรสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านการทำโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับบทบาทของ HR
3. แสวงหาเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น
4. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน
5. ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเบิกจ่ายเงินส่วยหน่วยงาน การเบิกจ่ายพัสดุ การจัดการครุภัณฑ์

การดำเนินงานที่ผ่านในปี พ.ศ. 2566 พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อดำเนินงานต่อไป ดังนี้

1. ทบทวน วิเคราะห์และปรับปรุงระบบสารสนเทศที่ใช้อยู่รวมถึงที่ต้องเตรียมการพัฒนาใหม่
2. ควรพัฒนาบุคลากรของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ปรับบทบาทในการทำงาน วิธีการทำงานและกระบวนการทำงานให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

4. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงการจัดทำ SOP

จากปัญหาและอุปสรรคในปี 2566 ได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน On the job training และการอบรมเชิงเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ร่วมกับสำนักงานคอมพิวเตอร์ในการปรับปรุงระบบข้อตกลงภาระงานสำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการ
3. ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ปรับปรุงกระบวนการทำงานและจัดทำ SOP

การดำเนินงานที่ผ่านในปี พ.ศ. 2567 พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อดำเนินงานต่อไป ดังนี้

1. พัฒนาระบบสารสนเทศและผลักดันโมดูลคงค้างให้ใช้งานได้ในปี 2568
2. พัฒนาศักยภาพของสำนักงานให้เข้าใจการจัดการงานประจำ (Daily Management) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ทบทวนและปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น