



มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Maejo University

มหาวิทยาลัยชั้นนำ
ที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตร ในระดับนานาชาติ”



รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

ประจำปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน

(ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565)

โดย : รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง (เลขานุการ ก.บ.ม.)

การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

- ☐ หมวดที่ 1 ข้อมูลสถิติด้านบุคคล
- ☐ หมวดที่ 2 สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ☐ หมวดที่ 3 บทสรุป / ปัญหา-อุปสรรค และข้อเสนอแนะ



หมวดที่ 1 : ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร

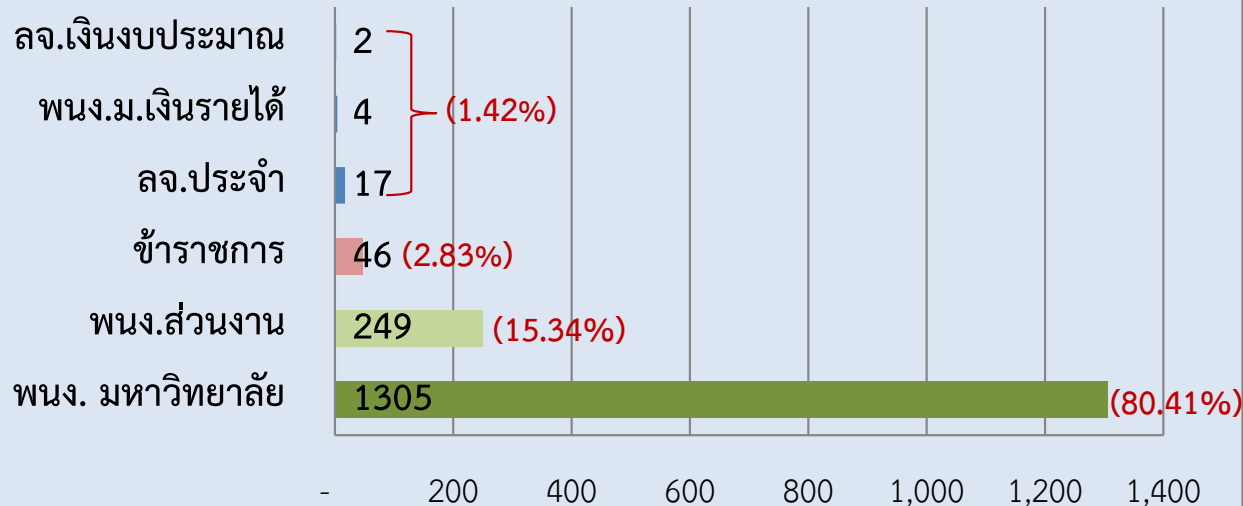


- จำนวนบุคลากร
- อัตราการรับเข้า-ออก
- ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ
 - คุณวุฒิปริญญาเอก
 - ตำแหน่งทางวิชาการ
- ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน
 - การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ข้อมูลด้านสวัสดิการ
- ข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร

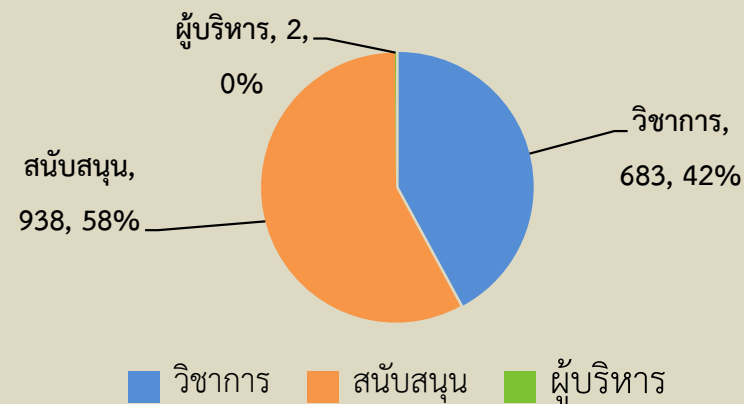
ข้อมูลด้านจำนวนบุคลากร (ณ 30 ก.ย.65)

จำแนกตามประเภทการจ้าง

จำนวนทั้งสิ้น 1,623 ราย

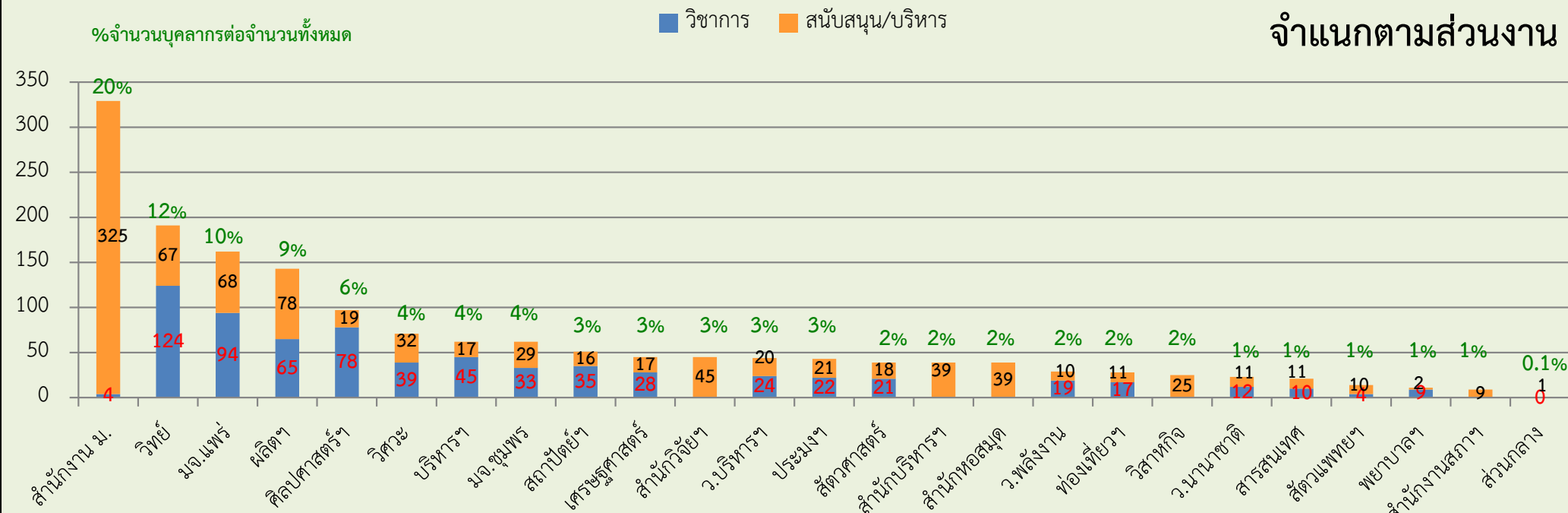


จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



(อัตราส่วนวิชาการ : สนับสนุน = 1 : 1.37)

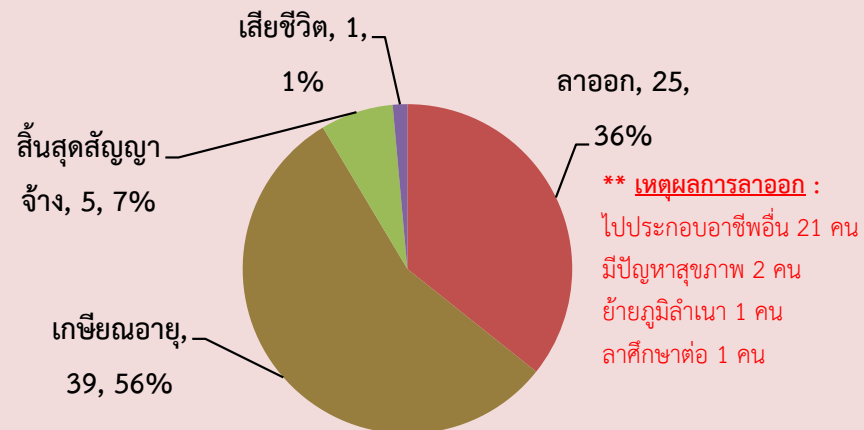
จำแนกตามส่วนงาน



*อยู่ระหว่างจ้างหน่วยงานภายนอกวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง

ข้อมูลบุคลากร : อัตราการรับเข้า-ออก

การสูญเสียอัตรากำลัง

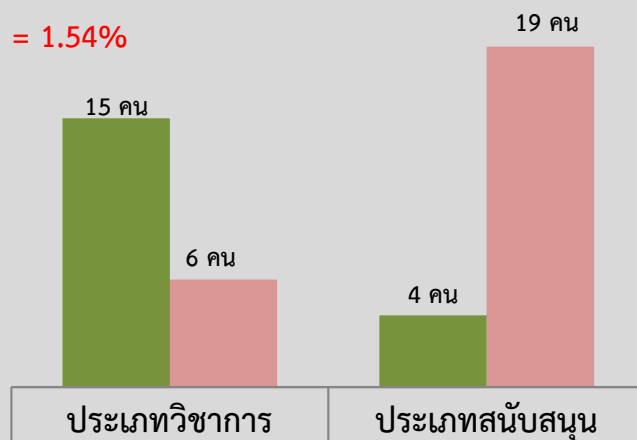


****ภาพรวมการสูญเสียอัตรากำลัง เป็นสายวิชาการ 40% (28 ราย) , และสายสนับสนุน 42 ราย (60%)**

การรับเข้า-ลาออก ปี 65

อัตรารับเข้า = 1.17 %

อัตราการลาออก = 1.54%



การลาออก

6

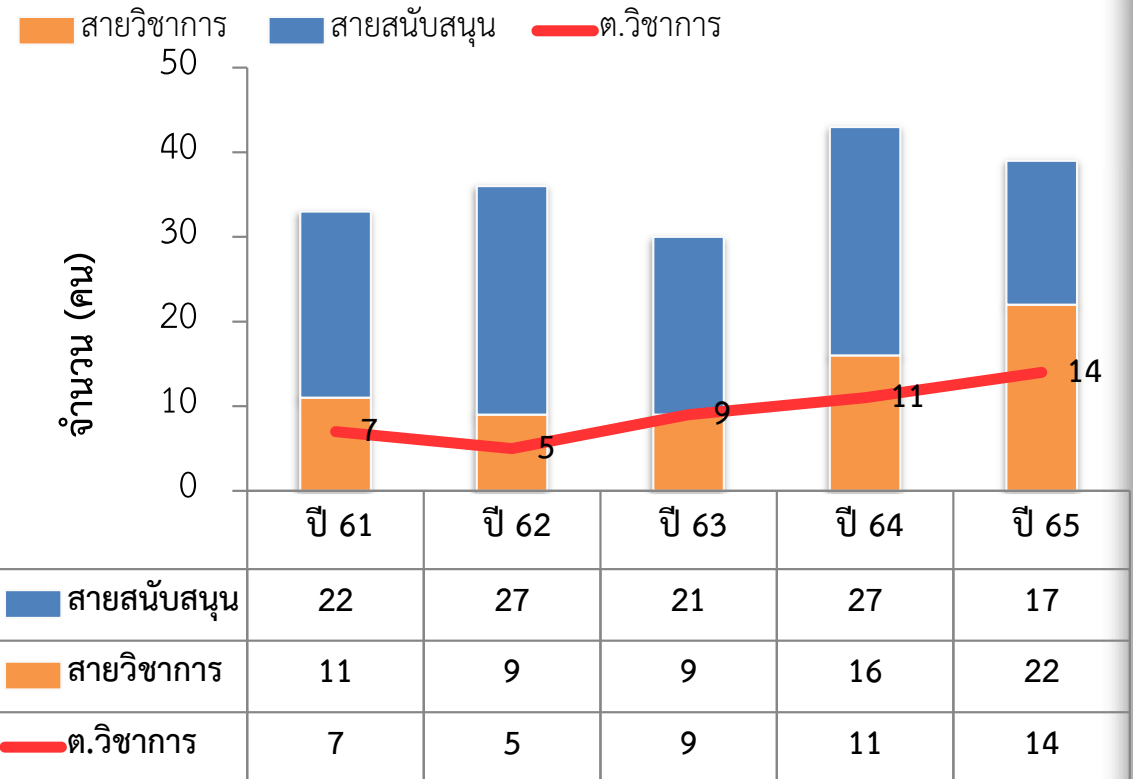
19

การรับเข้า

15

4

ข้อมูลการเกษียณอายุ 5 ปีย้อนหลัง



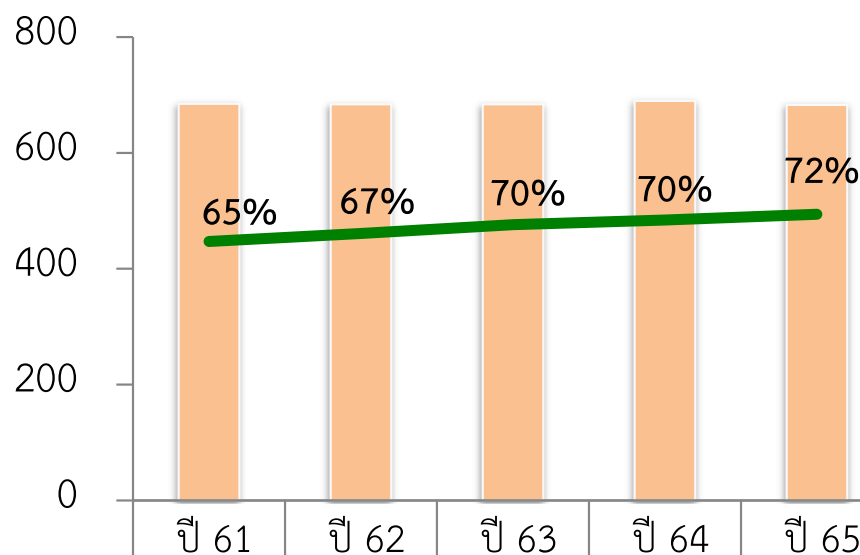
จากสถิติพบว่า :

- 5 ปีย้อนหลัง มีบุคลากรเกษียณอายุงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 181 ราย โดยแยกเป็นประเภทสนับสนุน 114 ราย และประเภทวิชาการ 67 ราย
- ในส่วนของประเภทวิชาการ 67 ราย เป็นผู้มีตำแหน่งทางวิชาการถึง 46 ราย คิดเป็น 69% ของกลุ่มดังกล่าว
- ข้อพึงระวัง : การเกษียณของประเภทวิชาการ อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารหลักสูตร จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่ดี และแผนการส่งเสริมให้บุคคลขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สอดคล้องกัน

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : คุณวุฒิ ป.เอก

ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี

■ สายวิชาการทั้งสิ้น ■ สายวิชาการ ป.เอก



สายวิชาการทั้งสิ้น	685	684	684	690	683
สายวิชาการ ป.เอก	447	461	476	484	494

*ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 65

กลไกที่ใช้ส่งเสริม :

- ☑ เน้นรับอัตราใหม่ ป.เอก
(ยกเว้นคณะตั้งใหม่ กำหนดเป็น โท-เอก
เนื่องจากเป็นกลุ่มวิชาชีพฯ)
- ☑ ให้ลาศึกษาต่อโดยได้รับค่าจ้าง
- ☑ ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนระหว่างลา (1%)
- ☑ มีกองทุนพัฒนาบุคลากรสนับสนุนฯ

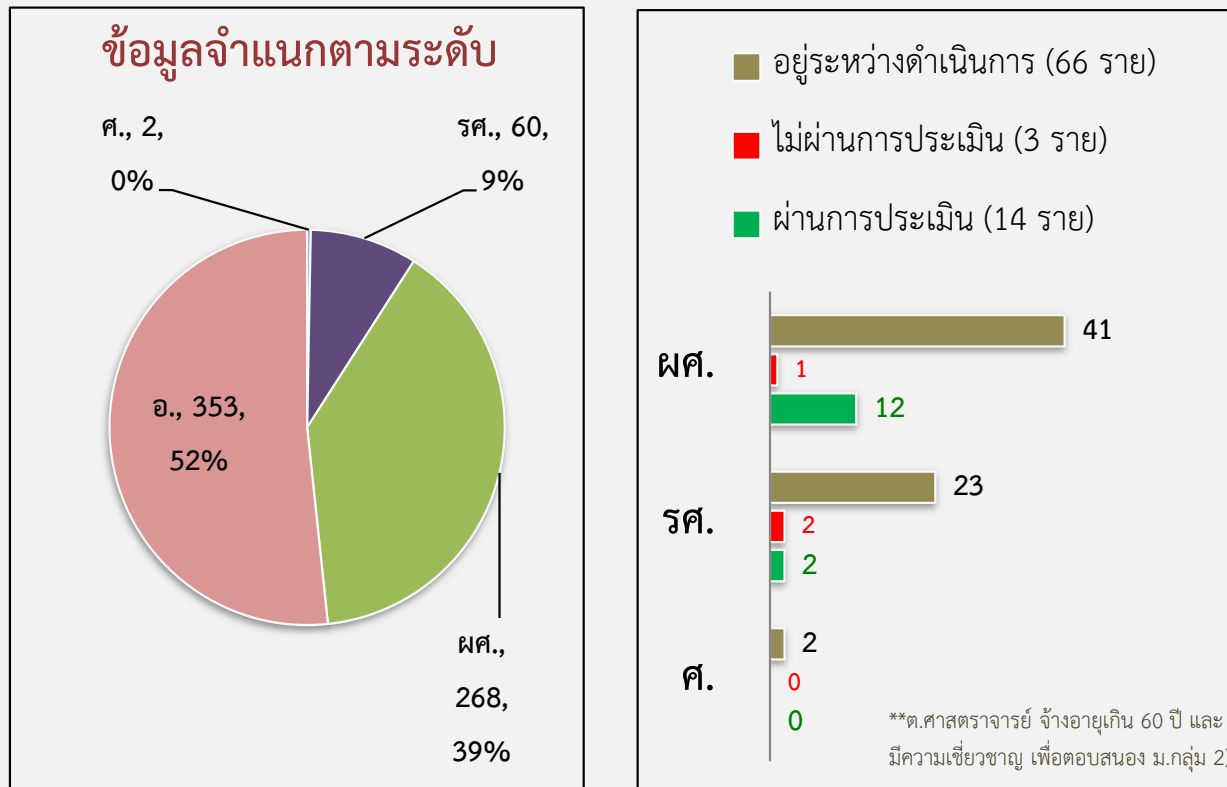
กองทุนพัฒนาบุคลากร :

- ☑ ยอดเงินกองทุนฯ 13.5 ล้านบาท
- ☑ ปี 65 อนุมัติทุนประมาณ 2 แสนบาท
ให้แก่บุคลากรจำนวน 1 ทุน ในสาขาวิชา
สาขาด้านนวัตกรรม การท่องเที่ยว /
ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว / เทคโนโลยี
ด้านการท่องเที่ยว

จากข้อมูลพบว่า สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก
เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เนื่องจากการจัดสรรกรอบอัตราเพิ่มใหม่ ไม่สัมพันธ์กับ
จำนวนอัตราที่เกษียณ

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : ตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการดำเนินการปี 2565



*** อยู่ระหว่างการทบทวนเกณฑ์การติดตามความก้าวหน้า ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่ ปี 62 มีมาตรการติดตามความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ

อ. ➢ ผศ. (ภายใน 5 ปี + 2 ปี ไม่ได้เลื่อน) ---> เลิกจ้าง

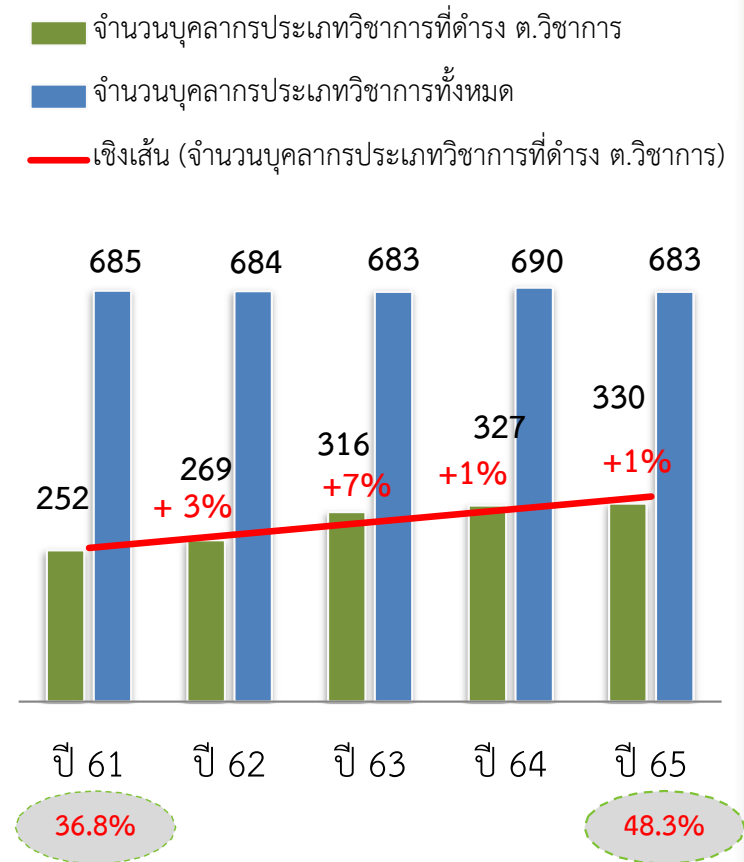
ผศ. ➢ รศ. (ภายใน 7 ปี + 2 ปี ไม่ได้เลื่อน) ---> เลิกจ้าง

* ตำแหน่งบริหาร และกลุ่มนักศึกษาเต็มเวลา ได้รับการยกเว้นการนับระยะเวลา

กลไกที่ส่งเสริม/พัฒนา :

- จัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการฯ คือ 1) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ใหม่ (ก.พ.อ.64) และ 2) เทคนิคการเขียนหนังสือและตำรา เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
- แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี



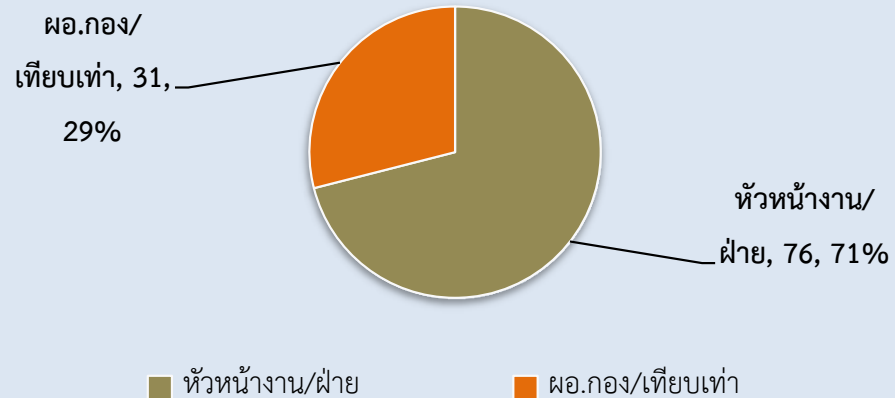
*ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.65

- อัตราการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งทางวิชาการปี 65 คิดเป็น 11.5% จากปี 61
- เทียบกับอัตราเกษียณปี 65 เป็น ต.วิชาการ 14 ราย ซึ่งมีอัตรา ต.วิชาการที่เพิ่มขึ้นเทียบปีที่ผ่านมาเพียง 3 ราย

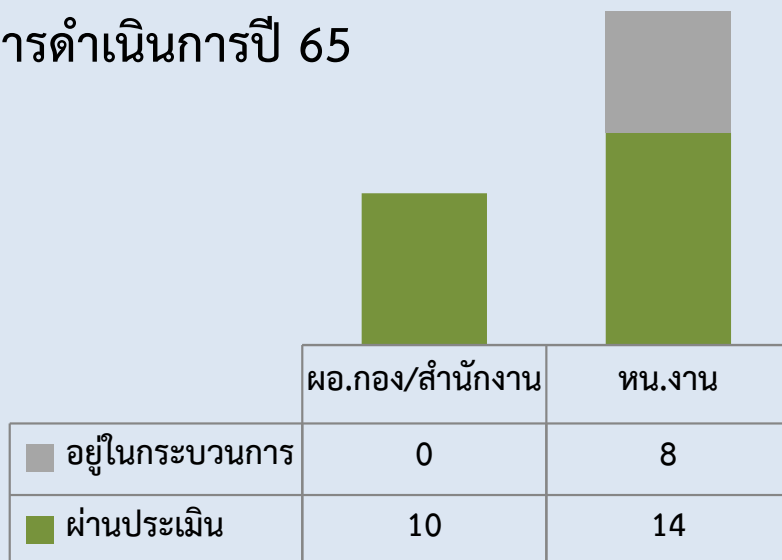
ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร

จำแนกตามตำแหน่ง



ผลการดำเนินการปี 65

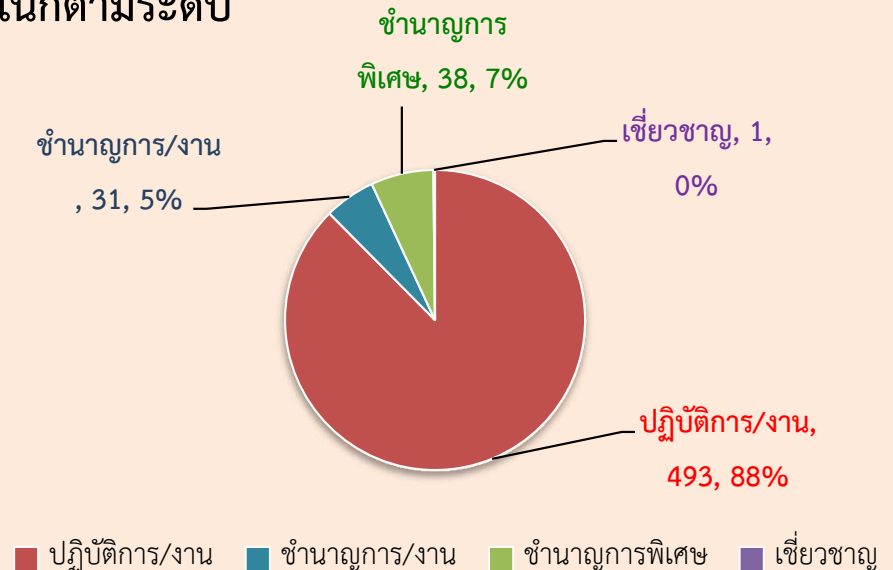


กลไกที่ส่งเสริม/พัฒนา :

- ปรับปรุงเกณฑ์ด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่ง / การเทียบค่าประสบการณ์
- จัดโครงการเตรียมพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร

การขึ้นสู่ตำแหน่งด้วยผลงาน

จำแนกตามระดับ



ผลการดำเนินการปี 65

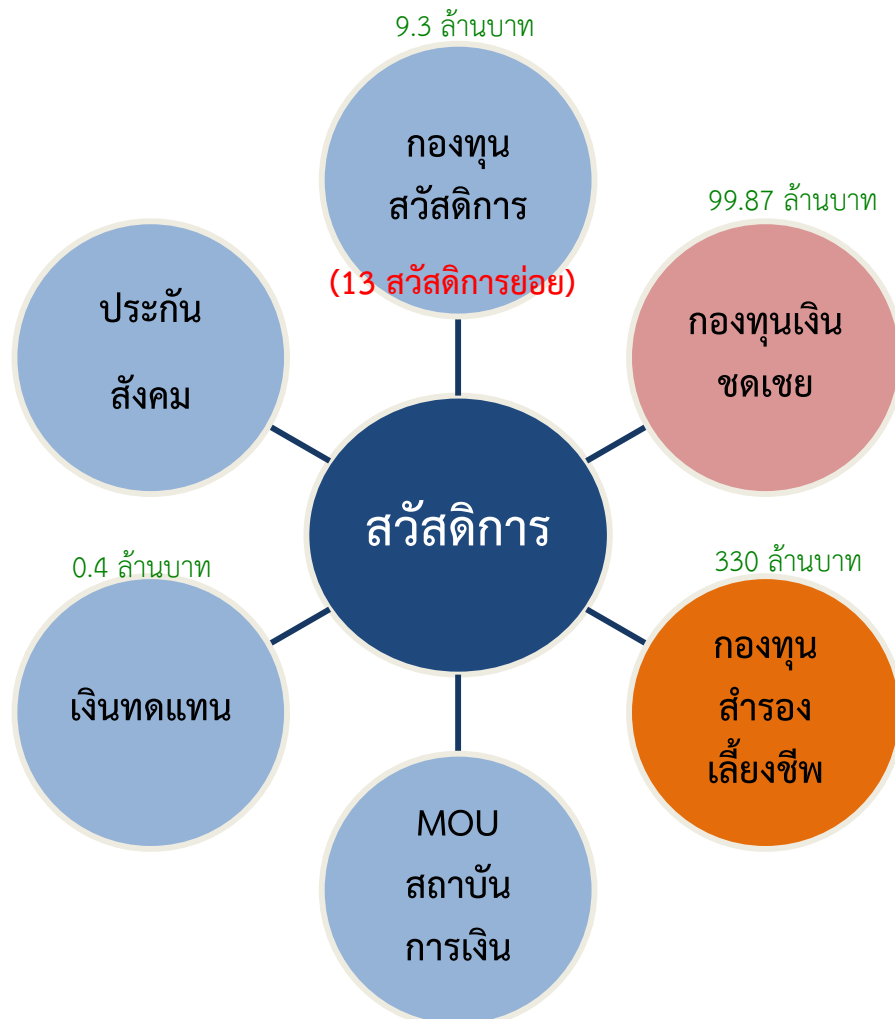


กลไกที่ส่งเสริม/พัฒนา :

- แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาผลงานทางวิชาการ (ประเภทสนับสนุน)
- จัดโครงการส่งเสริมขึ้นสู่ตำแหน่ง หัวข้อ “การทำงานวิเคราะห์จากงานประจำ”

ข้อมูลด้านสวัสดิการ

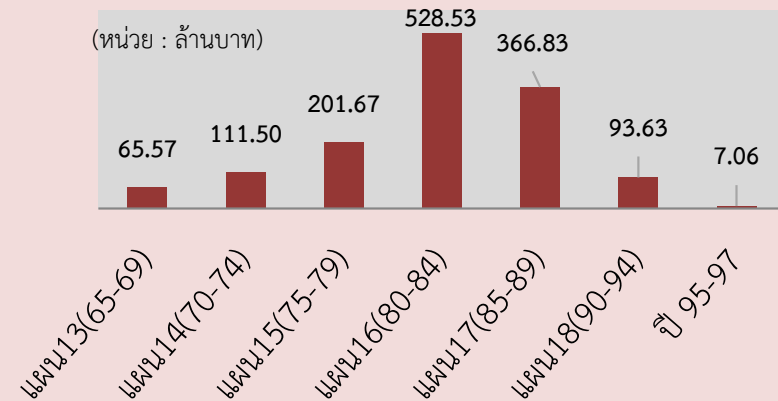
พรบ.ม.แม่โจ้ 2560 กำหนดให้ต้องจัดสวัสดิการ
ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด



แหล่งงบประมาณที่ใช้ในปัจจุบัน :

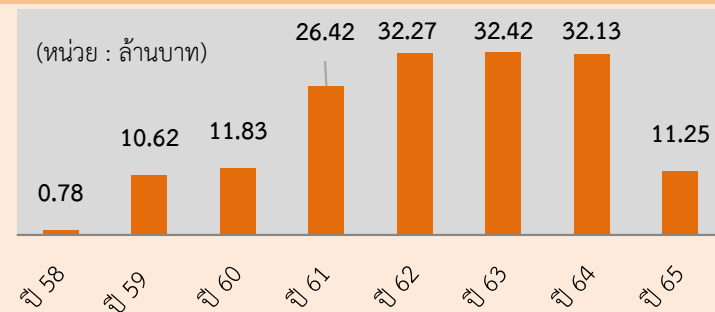
- 1) กองทุนเงินชดเชย : เงินงบประมาณ (หมวดเงินอุดหนุน)
- 2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : เงินงบประมาณ (หมวดเงินอุดหนุน)
- 3) กองทุนสวัสดิการ : เงินรายได้
- 4) กองทุนเงินทดแทน : เงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน

ประมาณการรายจ่าย **เงินชดเชย** ปีงบประมาณ 2565-2597
(1,374.79 ล้านบาท) จำแนกตามช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาการศึกษา (ช่วงละ 5 ปี)



- ตั้งแต่ปี 60 ถึง ปี 64 จ่ายเงินชดเชยไปแล้วจำนวน 33.25 ล้านบาท
- ปี 65 ประมาณการจำนวนเงินชดเชย 13.02 ล้านบาท (30 ราย)

งบประมาณรายจ่ายสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558-2565 (157.72 ล้านบาท)



- ปัจจุบัน มีจำนวนสมาชิกกองทุน 942 ราย (ลดลงจากปี 64 จำนวน 11 ราย)
- มหาวิทยาลัยกำหนดอัตราจ่ายสมทบอยู่ระหว่าง 2% ถึง 6%
- จำนวนสมาชิกมีอัตราการเข้า-ออกตลอดปี
 - เป็นสมาชิกครบ 5 ปี ได้เงินสมทบเต็มจำนวน
 - สามารถกลับเข้าเป็นสมาชิกได้อีก หลังลาออกครบ 3 ปี

ข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร : ภาษาอังกฤษ

➤ คณะกรรมการพิจารณาการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

กำหนดเกณฑ์การให้ลาศึกษาต่อ :

- ☑ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ☑ สาขาวิชาที่ศึกษาต้องสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- ☑ ไม่อยู่ระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัยฯ
- ☑ ต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ อว. รับรองหลักสูตร

ผลการดำเนินการปี 2565

	จำนวน (ราย)
ลาศึกษาต่อ	56
ไปวิจัย ณ ต่างประเทศ	1
ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	1
สอน/วิจัย ต่างมหาวิทยาลัย	2
ลาไปเขียนหนังสือเพื่อขอตำแหน่งฯ	1

** คาดการณ์ กรณีสำเร็จการศึกษาทุกรายจะส่งผลต่อสัดส่วนอาจารย์ ป. เอกเพิ่มขึ้นเป็น 78% (ปัจจุบัน 72%)

นักเรียนทุน :

- ปัจจุบัน มีจำนวน 6 ราย
- แจ้งคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 2 ราย
ทางด้าน Mathematical Modelling และ Horticulture & Agronomy
- และที่เหลือ 4 ราย คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี 2570 - 2572

ปัญหาและอุปสรรค :

- ☒ ไม่ขออนุมัติลาศึกษาตามหลักเกณฑ์
- ☒ ไม่รายงานความก้าวหน้าทางการศึกษา
- ☒ ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามแผน ฯ

กลไก/มาตรการที่ใช้ :

- ☑ กำหนดมาตรการในการกำกับติดตาม สำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้
 - ครั้งที่ 1 : ตักเตือน
 - ครั้งที่ 2 : สอบวินัย + ตักเตือนคนบดีและประธานหลักสูตร
- ☑ อยู่ระหว่างพัฒนาระบบลาศึกษาต่อ คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 66

หมวดที่ 2 : ผลการดำเนินการ



- กลยุทธ์ที่ใช้ขับเคลื่อนแผนงานที่สำคัญ
- สรุปผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2565
- สรุปผลการดำเนินงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ใช้ขับเคลื่อนแผนงานที่สำคัญ

- 1) ส่งเสริมบุคลากรให้**รับรู้ยุทธศาสตร์** และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- 2) ดำเนินการ**ปรับปรุงกฎ ระเบียบ**ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 3) ส่งเสริม พัฒนา **ยกระดับศักยภาพบุคลากร** (Upskills-Reskills)
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและสนับสนุน ยื่นขอ**ตำแหน่งทางวิชาการ** เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม
- 5) สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการ**พัฒนาสมรรถนะตาม Training Roadmap** ของแต่ละตำแหน่ง ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่กำหนด
- 6) **สร้างระบบสวัสดิการ**ของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว
- 7) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและ**โปร่งใสในการดำเนินงาน**



สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

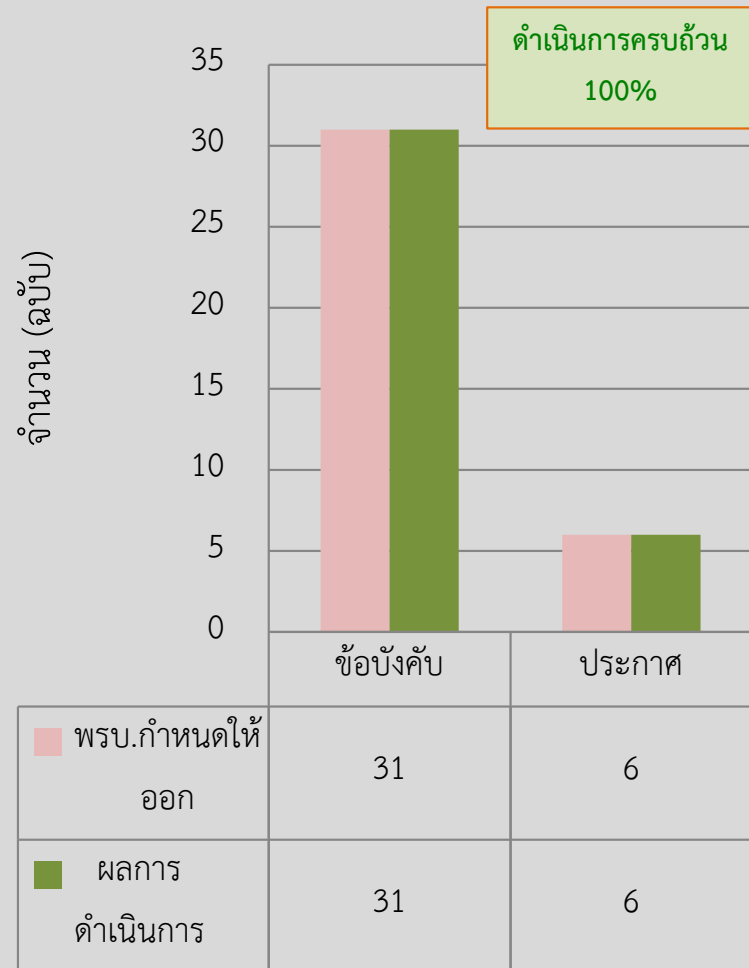
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ร้อยละความสำเร็จใน การบรรลุตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด ทั้งหมด	จำนวนตัวชี้วัดที่ บรรลุแล้ว	จำนวนตัวชี้วัดที่ ไม่บรรลุ/ รอผลการ ดำเนินงาน
มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	100.00	3	3	0
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	100.00	11	11	0
มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	50	2	1	1
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	100	2	2	0
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนขององค์กร	100	2	2	0
รวม	95	20	19	1



สรุปผลการดำเนินงานด้านกฎหมาย :

การออกกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการจัดทำข้อบังคับ/ประกาศ
ภายใต้ พรบ.แม่โจ้ 2560



* หมายเหตุ : การออกแบบ/ทบทวนแก้ไขข้อบังคับหรือประกาศ ดำเนินการ ภายใต้หลักการตามความจำเป็นต้องใช้งาน

กฎหมายที่ออกโดยสภามหาวิทยาลัย ในรอบปีงบประมาณ 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ฉบับ คือ

- ☑ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยรูปแบบพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2565
(สาระสำคัญ : กำหนดให้ออกตามที่ พรบ.แม่โจ้ กำหนดไว้)
- ☑ ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565
(สาระสำคัญ : ปรับปรุงชื่อคณะกรรมการ และทบทวนประเภทสมาชิก)
- ☑ ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้บริหารและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2565
(สาระสำคัญ : กำหนดรายละเอียดประเภทบัตรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น)
- ☑ ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณอายุ กรณีเสียชีวิต พ.ศ.2565
(สาระสำคัญ : กำหนดสวัสดิการให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น)

ทั้งนี้ ในปี 2565 ก.บ.ม. ได้มีการจัดทำ/ทบทวนประกาศที่เกี่ยวข้องด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ฉบับ (เกี่ยวกับการสรรหา 3 ฉบับ, การจ้างชาวต่างชาติ 1 ฉบับ ,การกำหนดค่าตอบแทน 2 ฉบับ)

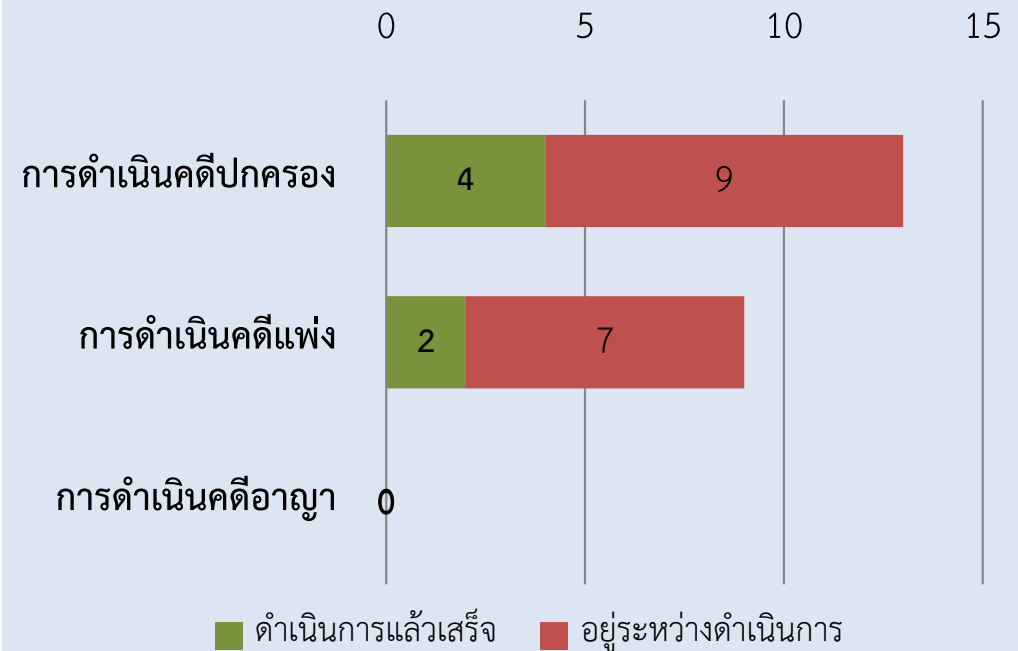
การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณบุคลากร

การดำเนินการปี 2565 (กรณีใหม่ และกรณีดำเนินงานต่อเนื่อง มาจนถึงปี 2565)

การดำเนินงานทางวินัยและจรรยาบรรณ



การดำเนินงานคดี



- ☒ พบว่าเป็นระยะเวลา 3 ปี ที่ปราศจากเรื่องร้องเรียนในประเด็นข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิด การดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ และการอุทธรณ์และร้องทุกข์
- ☒ ถือเป็นผลการดำเนินงานที่ดีของมหาวิทยาลัยที่สามารถกำกับดูแลไม่ให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

หมวดที่ 3 : บทสรุป / ปัญหา-อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ



สรุปการดำเนินงานปี 65 ภายใต้กรอบ HR SCORECARD

- สร้างความสัมพันธ์ฯ ผ่านโครงการ Wee Talk #2 จำนวน 25 ครั้ง
- กองทุนสวัสดิการ 9.3 ล้านบาท
- กองทุนเงินชดเชย 99.87 ล้านบาท
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 330 ล้านบาท
- ผลประเมินความสุข ปี 65 อยู่ในระดับมากขึ้นไป (55.56%)

คุณภาพชีวิต

ความ
สอดคล้องเชิง
ยุทธศาสตร์

- แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 65 : แบ่ง 5 มิติตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (ระดับความสำเร็จของแผน 95%)
- ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง (จ้างหน่วยงานภายนอก)

ประสิทธิภาพ

- พัฒนาระบบสารสนเทศ HR :
 - 1) ระบบประเมินผลงาน
 - 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ
- พัฒนาบุคลากร (บริหาร/วิชาการ/สนับสนุน) ภายใต้งบม. 239,865 บ.
- ทบทวนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (มตฐ.ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ , Talent ,ค่าประสบการณ์)

HR
scorecard

ความพร้อม
รับผิด

- ผลประเมิน ITA ปี 65 ระดับ A (87.21 คะแนน)
(ตัวชี้วัดย่อยด้านการเปิดเผยข้อมูล
หัวข้อ การบริหารและพัฒนาบุคลากร
(นโยบาย/การดำเนินงาน/หลักเกณฑ์
= 100 คะแนน)
- จัดอบรมแก่ผู้บริหาร : หลักสูตร
กฎหมายปกครองกับการบริหาร ม.

ประสิทธิผล

- ปรับปรุงเกณฑ์คำนวณภาระงานฯ/
เกณฑ์การบริหารวงเงินเลื่อน
ขั้น ม.กลุ่ม 2 ,ประกันคุณภาพ
- อัตราการลาออกบุคลากร 1.91%
โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มจ้างชั่วคราว
(พณ.ส่วนงาน)

หมายเหตุ: ดำเนินการภายใต้แผนบริหารมหาวิทยาลัย และแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานที่สำคัญ

ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผลการดำเนินงาน (ปี 65)	
		แผน	ผล
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Training Program และนำไปใช้ประโยชน์	แผนบริหาร ม.	70.00	84.48
ผลประเมินธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA)	แผนบริหาร ม.	85.00	87.21
ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ตามแผน : เป็นการศึกษาคิดสัดส่วนไม่รวมกลุ่มลาศึกษาต่อ+บรรจุไม่ถึง 3 ปี)	แผนบริหาร ม.	53.87	59.48
ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมขั้นสูงตำแหน่งทางวิชาการ	แผน HR	80 (288 คน)	83.05 (299 คน)
ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมขั้นสูงตำแหน่งที่สูงขึ้น	แผน HR	80 (420 คน)	81.37 (428 คน)
ร้อยละบุคลากรตำแหน่งบริหารที่ได้รับการพัฒนา	แผน HR	70 (189 คน)	82.59 (223 คน)
ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศ	แผน HR	60.00	47.14
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	แผน HR	30 คน	60 คน

ปัญหา - อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารอัตรากำลัง และการสรรหาบุคคล	การสรรหาบางตำแหน่ง ไม่มีผู้มาสมัคร ส่งผลให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรับสมัคร ยาวนานขึ้น	อาจเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ และใช้วิธีการ Hunt บุคคล แทนการประกาศรับสมัคร
การขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรประเภทวิชาการ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการจำนวนน้อยราย	ส่วนงานควรช่วยวางแผนการยื่นขอตำแหน่งให้บุคลากร และมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจัดโครงการส่งเสริมฯ ให้มากขึ้น
การพัฒนาบุคลากร	บุคลากรโดยส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะบุคลากรในหัวข้อทักษะภาษาต่างประเทศ	อาจเพิ่มช่องทางการประเมินด้านดังกล่าว แทนการสอบเพียงอย่างเดียว และควรพิจารณาจัดโครงการส่งเสริมฯ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การคิดคำนวณภาระงานของบุคลากรประเภทวิชายังไม่ยืดหยุ่น	อาจพิจารณาทบทวนเกณฑ์การคิดคำนวณภาระงาน และมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ
ด้านงานสวัสดิการ	การประมาณการค่าใช้จ่ายสวัสดิการในอนาคตค่อนข้างสูง โดยเฉพาะเงินชดเชย	ต้องพิจารณาวางแผนและเตรียมความพร้อม โดยเร่งเพิ่มเงินสะสมในกองทุนฯ

จบการนำเสนอ

