

## สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ไตรมาสที่ 1 และ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ส่วนทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ในช่วงไตรมาสที่ 1 และ 2 ดังนี้

### 1. การปรับปรุงเกณฑ์ภาระงานสายวิชาการ

การปรับปรุงภาระงานคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการมีส่วนร่วมของคณาบดีทุกสำนักวิชา ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป และฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์ นวัตกรรม และความเป็นผู้ประกอบการ ได้ได้ระดมข้อคิดเห็นและได้นำส่ง (ร่าง) การปรับภาระงานขั้นต่ำ และคู่มือ หลักเกณฑ์ และวิธีการคิดหน่วยภาระงานขั้นต่ำ สำหรับคณาจารย์ประจำ และได้ส่งข้อมูลให้คณาจารย์ทุกสำนักวิชาได้มีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะสรุปการกำหนดภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รวม 43 หน่วยภาระงาน โดยมีแนวคิดในการนำไปสู่การจ่ายค่าตอบแทนแบบ Performance Pay ประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี

ทั้งนี้ การปรับปรุงภาระงานขั้นต่ำฯ นี้ ได้พิจารณาถึงกลุ่มคณาจารย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งมีภารกิจหลักอีกด้านหนึ่ง คือการไปกรบริการวิชาชีพที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี การปรับปรุงภาระงานในหมวดต่าง ๆ ยังได้พิจารณาถึงความสอดคล้องกับเป้าหมาย SUT 2025 ในหมวดต่าง ๆ ดังนี้

**1.1 งานสอน (Teaching)** ปรับให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันโดยสนับสนุนให้คณาจารย์ดำเนินการด้านการจัดการเรียน การสอนให้มีความหลากหลาย เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในแบบ Problem-Based Learning (PBL) แบบ Team-Based Learning (TBL) แบบ Competency Learning (CL) หรือ Practicum การเรียนการสอนแบบ Bed Side Learning (OPD and IPD Services, Operating Theater, Labor Room Theater Dental and Nursing Services) การสอนเป็นภาษาอังกฤษ (Conducting Courses in English Language) การสอนโดยผู้ที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะตามกรอบ UKPSF (UKPSF Accredited Instructor) การสอนแบบรายวิชาแบบโมดูล (Modular Courses)

**1.2 งานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานทางวิชาการ (Research, Innovation or Academic Works)** เพื่อเป็นการสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีงานวิจัยที่หลากหลายเพื่อนำงานวิจัยไปต่อยอดในการเพิ่มมูลค่าในงานวิจัย รวมถึงเป็นแรงจูงใจการการทำวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ โดยการบวกค่าภาระงานเพิ่มให้จากค่าภาระงานที่กำหนด เช่น

- 1) ผู้มีส่วนร่วมวิจัยทุกคนได้รับค่าภาระงานขั้นต่ำ ร้อยละ 25 ของภาระงานที่กำหนด

- 2) ผู้ร่วมวิจัยที่เป็น First Author หรือ Corresponding Author ได้ค่าภาระงานขั้นต่ำร้อยละ 50 ของภาระงานที่กำหนด
- 3) กำหนดให้เพิ่มภาระงานขั้นต่ำของหัวหน้าชุด และหัวหน้าโครงการย่อย เช่นเดียวกับข้อ 1) และ 2)

**1.3 งานที่ปรึกษานักศึกษา (Academic Advising)** ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ และเป็นภาระงานที่คณาจารย์ประจำทุกคนต้องกระทำ

**1.4 งานสหกิจศึกษา (Cooperative Education) หรืองานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Internship/Externship Supervision)**

1) งานสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นบริบทที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการศึกษาในลักษณะผสมผสานภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ หรือการผสมผสานการเรียนในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (Cooperative Education) ให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการตามหลักการของมหาวิทยาลัย โดยเข้าปฏิบัติงานจริงในฐานะพนักงานเต็มเวลาของสถานประกอบการ

2) งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับกลุ่มอาจารย์พยาบาล เป็นการเรียนการสอนกลุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ต้องปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพของอาจารย์ เป็นการพัฒนาสมรรถนะทางคลินิก เพื่อให้การสอนการพยาบาล สอดคล้องกับการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

**1.5 งานบริการวิชาการ (Academic Services) งานบริการวิชาชีพ (Professional Services) หรืองานอื่น ๆ** เพื่อเป็นการสนับสนุนการบริการวิชาการ การเรียน การสอน การวิจัยของอาจารย์แพทย์ อาจารย์ทันตแพทย์ ที่ไปปฏิบัติงานบริการด้านการตรวจรักษาโรคทั่วไป การบริการผู้ป่วยใน การให้คำปรึกษาทางการแพทย์ และภารกิจที่สำคัญอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

**กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน ดังนี้**

1. กำหนดการประชุม จำนวน 4 ครั้ง วันที่ 12 มกราคม 2565 ประชุมครั้งที่ 1 / ประชุมครั้งที่ 2 วันที่ 14 มกราคม 2565 / ประชุมครั้งที่ 3 วันที่ 19 มกราคม 2565 / ประชุมครั้งที่ 4 วันที่ 3 มีนาคม 2565 เพื่อประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงภาระงานคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์
2. วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 จัดส่งร่างคู่มือภาระงานคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์ ให้คณาจารย์ทุกคนได้พิจารณา และพัฒนาระบบรอกภาระงานและระบบประเมินคณาจารย์
3. วันที่ 24 มีนาคม 2565 นำเสนอขอความเห็นชอบต่อสภาวิชาการ และสภาวิชาการ ให้ความเห็นชอบหลักการตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง ภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2565 ตามที่เสนอ และมอบให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปพิจารณานำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ และให้นำเสนอสภาวิชาการพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

4. วันที่ 11 เมษายน 2565 กำหนดการประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงภาระงานคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์ ตามข้อเสนอแนะของสภาวิชาการ
5. วันที่ 28 เมษายน 2565 นำเสนอขอความเห็นชอบต่อสภาวิชาการ
6. วันที่ 25 มิถุนายน 2565 กำหนดเพื่อเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัย
7. เดือนกรกฎาคม 2565 ประกาศภาระงานคณาจารย์และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษา ที่ 1/2565 เป็นต้นไป และจัดอบรมการแนะนำคณาจารย์ ผู้บริหารในการใช้ระบบรอกภาระงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. เดือนสิงหาคม 2565 ติดตามผลการใช้ระบบรอกภาระงานและระบบประเมินการปฏิบัติงาน

## 2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยได้มีการยกร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในระหว่างการดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับ ดังรายละเอียดปรากฏดังตาราง

กิจกรรม	กรอบระยะเวลา
1. สภามหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 3/2563 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2563 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563	วันที่ 10 กรกฎาคม 2563
2. ประชุมคณะทำงานจัดทำร่างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 1/2563	วันที่ 24 สิงหาคม 2564 เสนอ “ร่าง” ข้อบังคับฯ และปรับเกณฑ์ เป็นไปตามเกณฑ์ ในประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2563
3. ประชุมคณะทำงานจัดทำร่างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 1/2564	วันที่ 29 ตุลาคม 2564
4. ประชุมคณะทำงานจัดทำร่างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 2/2564	วันที่ 19 พฤศจิกายน 2564
5. ประชุมคณะทำงานจัดทำร่างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 3/2564	วันที่ 2 ธันวาคม 2564

6. การรับฟังความคิดเห็นของเกี่ยวกับ (ร่าง) ข้อบังคับ เวียน สำนักวิชา	วันที่ 5 มกราคม - 24 กุมภาพันธ์ 2565
7. ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 1/2565	วันพฤหัสบดีที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2565
8. เวียน “ร่าง” ข้อบังคับฯ ให้สำนักวิชาต่างๆ และกรรมการรับรองผลการประชาพิจารณ์	วันที่ 14 - 31 มีนาคม 2565
9. เสนอ “ร่าง” ข้อบังคับฯ เพื่อขอความเห็นชอบต่อสภาวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ 4/2565	วันที่ 28 เมษายน 2565
10. เสนอสภามหาวิทยาลัย	วันที่ 28 พฤษภาคม 2565
11. เสนอนายกสภามหาวิทยาลัยลงนาม	ภายในเดือนมิถุนายน 2565

### 3. การปรับปรุงระบบสารสนเทศบุคคล

ดำเนินการปรับปรุงสารสนเทศบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 พัฒนาระบบกรอกรงานสายวิชาการร่วมกับสถานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) ให้สอดคล้องตามกรอบเกณฑ์ภาระงานที่กำลังปรับปรุง
- 3.2 พัฒนาระบบการเชื่อมต่อข้อมูลของระบบสารสนเทศบุคคลกับระบบสนับสนุนภายในอื่น ๆ ให้เป็นระบบอัตโนมัติ
- 3.3 ปรับปรุงระบบสมัครงานออนไลน์ให้มีความทันสมัย และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับมหาวิทยาลัย

### 4. การดำเนินการระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ในปีงบประมาณพ.ศ.2565 จะมีผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า เกษียณอายุการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ราย ดังนี้

- 1) หัวหน้าสถานกีฬาและสุขภาพ
- 2) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
- 3) หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมศาสตร์และสนับสนุน ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เพื่อให้การบริหารหน่วยงานเป็นไปด้วยความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการวางระบบสรรหา คัดเลือก การพัฒนาผู้ผ่านการคัดเลือก ดังนี้

- 1) การสรรหา คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ สมรรถนะ ทัศนคติ ที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
- 2) การพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มีการเรียนรู้งานกับผู้บริหารคนปัจจุบันก่อนที่จะเกษียณอายุการปฏิบัติงาน(Job Shadowing and On the Job Training) และอาจมีการมอบหมายโครงการระยะสั้นจากผู้บังคับบัญชา(Project Assignment)

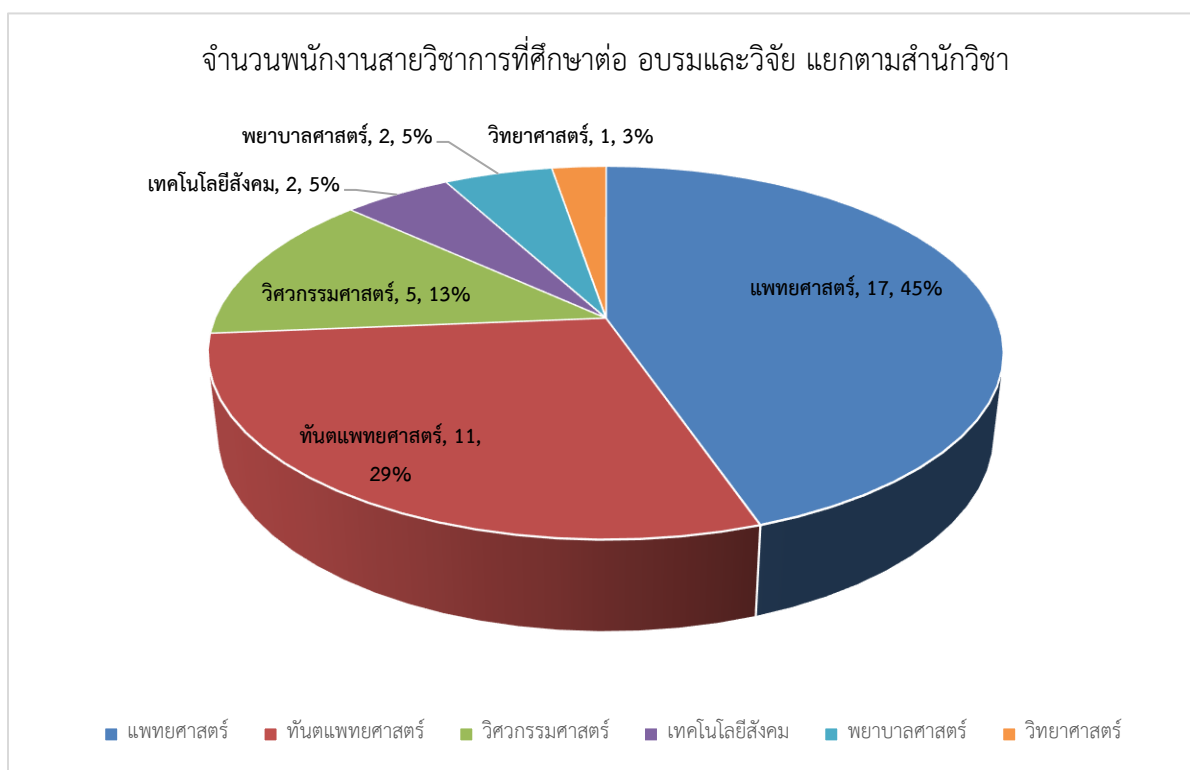
3) การประเมินผลการพัฒนาทักษะ ความรู้ โดยผู้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม หรือให้เข้าสู่ตำแหน่งต่อไป

## 5. การพัฒนาบุคลากร

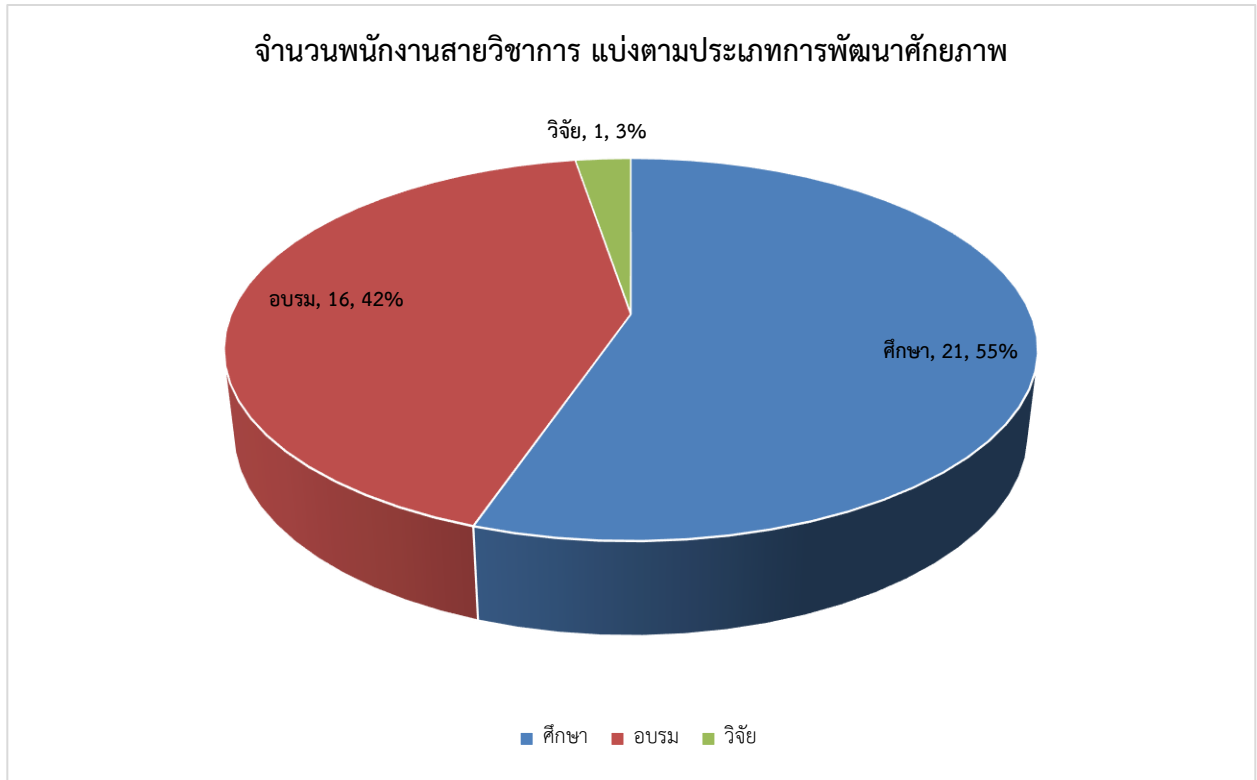
5.1) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในช่วงไตรมาสที่ 1 – 2 ปีงบประมาณพ.ศ.2565 มหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้พนักงานสายวิชาการไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ เพื่อนำทักษะความรู้ มาถ่ายทอดให้กับนักศึกษาและพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ สกุล	สาขา	สำนักวิชา	สาขาที่ไปศึกษาต่อ	มหาวิทยาลัย	ประเทศ	ระยะเวลา
1	อ.จันทร์จิรา อภิรักษ์เมธางค์	วิศวกรรม การผลิต	วิศวกรรมศาสตร์	Design, Manufacturing and Engineering Management	University of Strathclyde	สหราชอาณาจักร	3 ปี
2	ผศ.พญ.สีขาว เชื้อปรุ่ง	เวชศาสตร์ ครอบครัว	แพทยศาสตร์	Electronic & Electrical Engineering	University of Bath	สหราชอาณาจักร	4 ปี

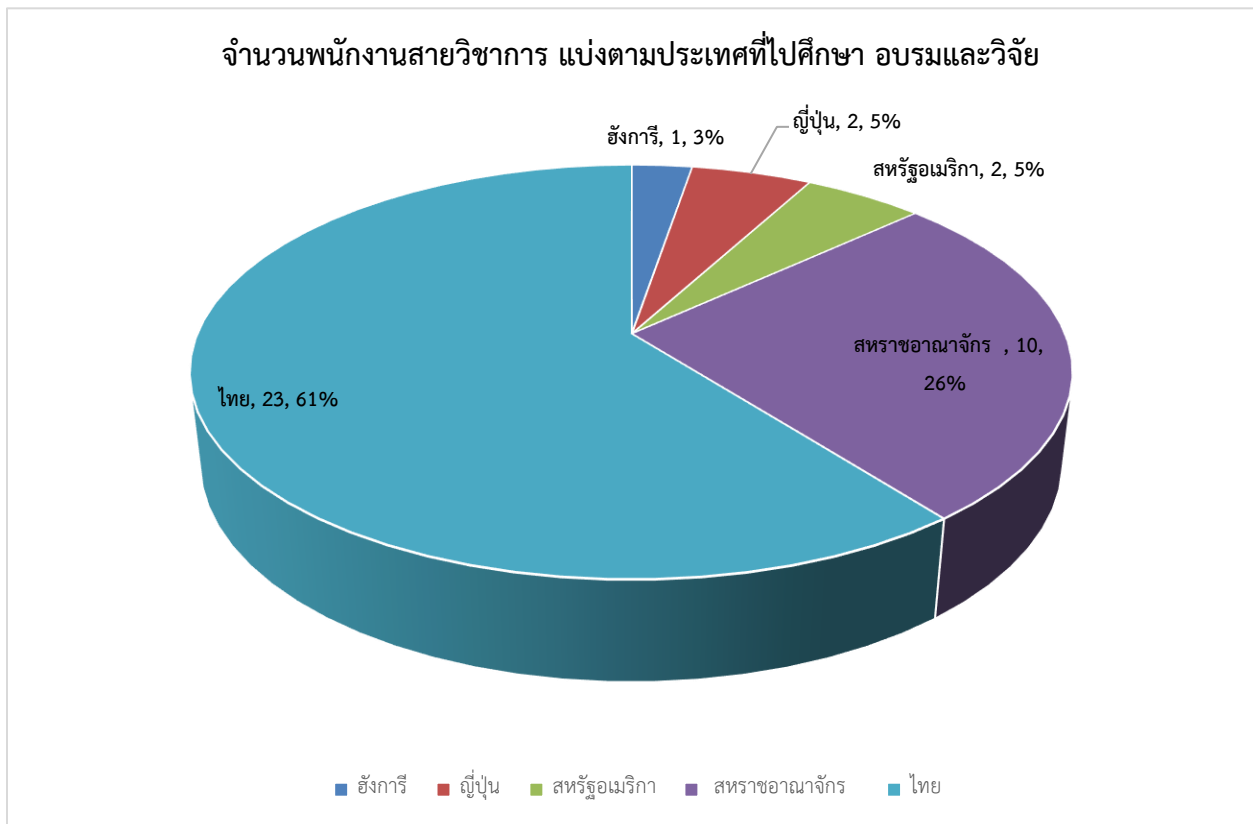
ทำให้ในปัจจุบัน มีพนักงานสายวิชาการอยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ อบรมและวิจัย รวมทั้งสิ้น 38 คน สามารถแบ่งตามสำนักวิชาได้ดังแผนภูมิ ด้านล่าง



แบ่งตามประเภทการพัฒนาศักยภาพ ได้ดังนี้

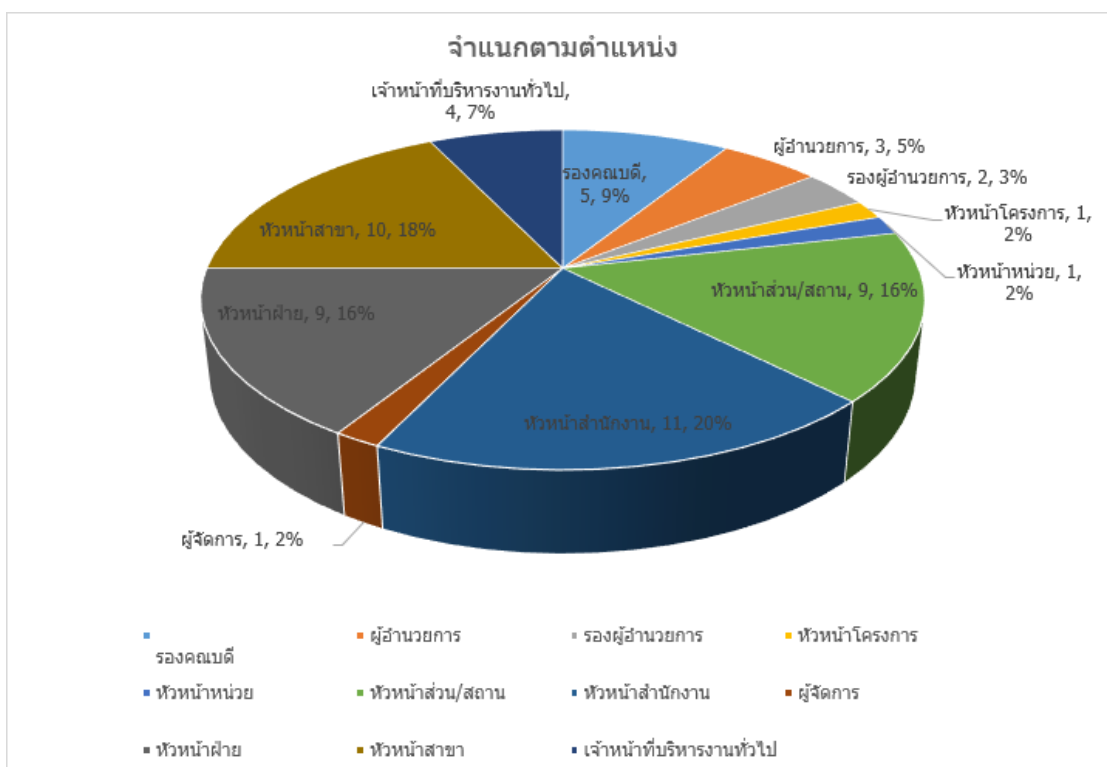
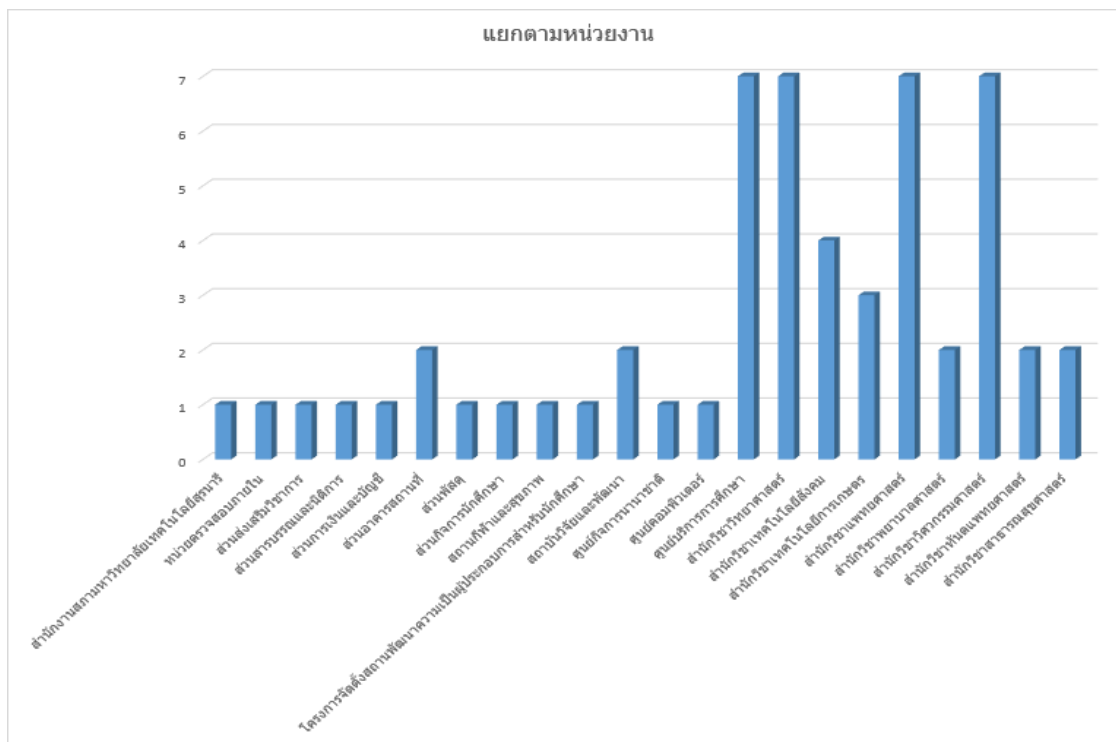


และแบ่งตามประเทศที่พนักงานไปพัฒนาศักยภาพ ได้ดังนี้

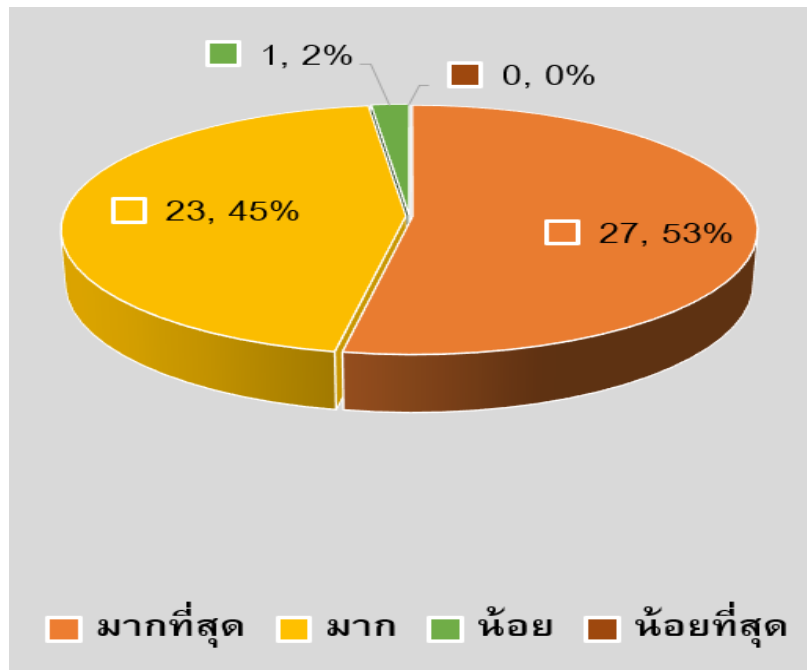


5.2) การจัดฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรมประจำปี มหาวิทยาลัยได้จัดการอบรมแบบออนไลน์ (ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด 19) ในไตรมาสที่ 1 – 2 ดังนี้

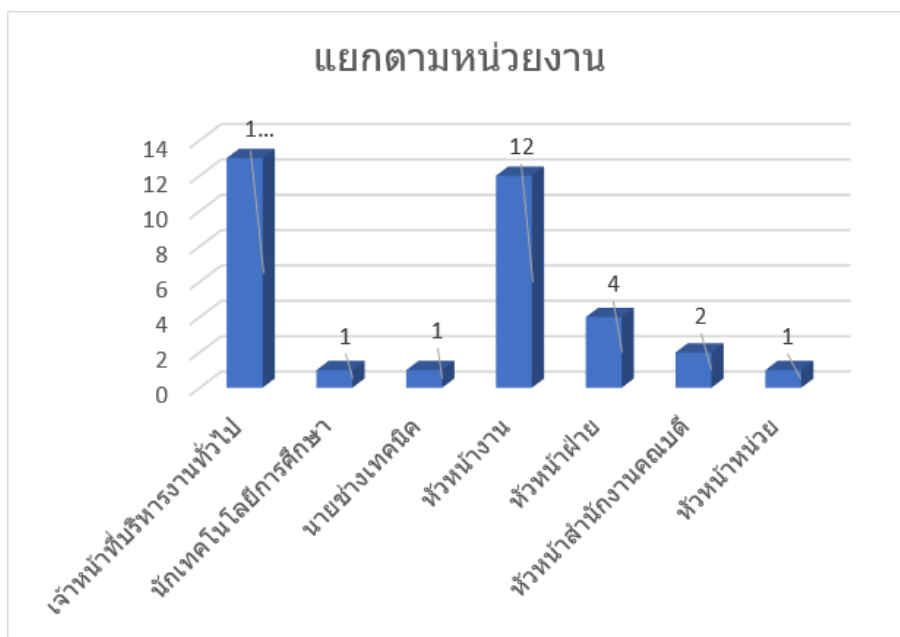
5.2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ Modern Human Resources for Non-HR In Practice สำหรับผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 3 รุ่น ดังนี้ รุ่นที่ 1 วันพฤหัสบดีที่ 9 ธันวาคม 2564 รุ่นที่ 2 วันศุกร์ที่ 18 ธันวาคม 2564 และรุ่นที่ 3 วันศุกร์ที่ 25 ธันวาคม 2564 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น 56 คน จาก 22 หน่วยงาน



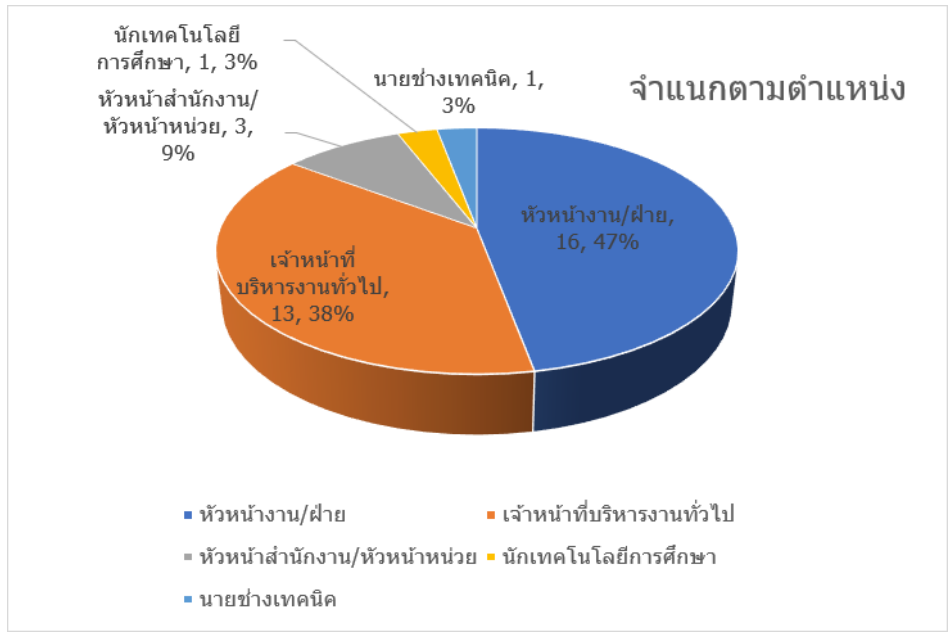
และได้รับผลการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหาและการจัดอบรม ในระดับดีและดีมาก ร้อยละ 98



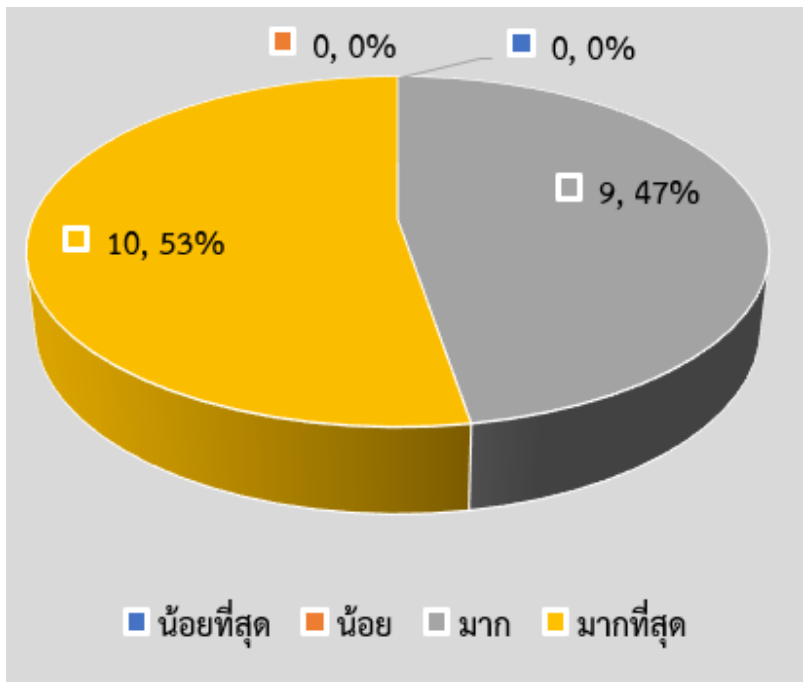
5.2.2 การอบรมหลักสูตรการบริหารงานและบริหารคนอย่างมืออาชีพ Supervisory Development Program (SDP) สำหรับพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ในวันศุกร์ที่ 28 มกราคม 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น 34 คน แบ่งเป็น จาก 19 หน่วยงาน





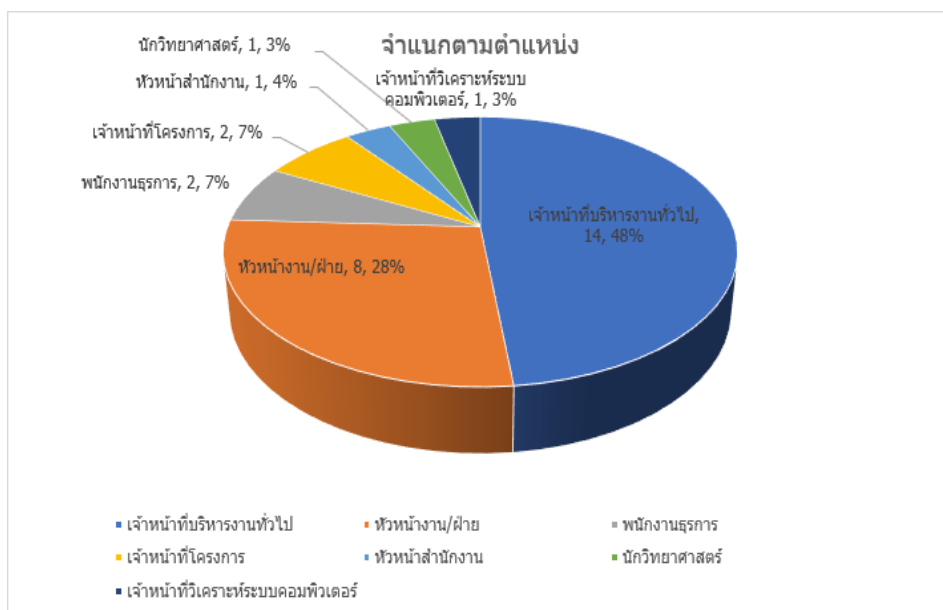
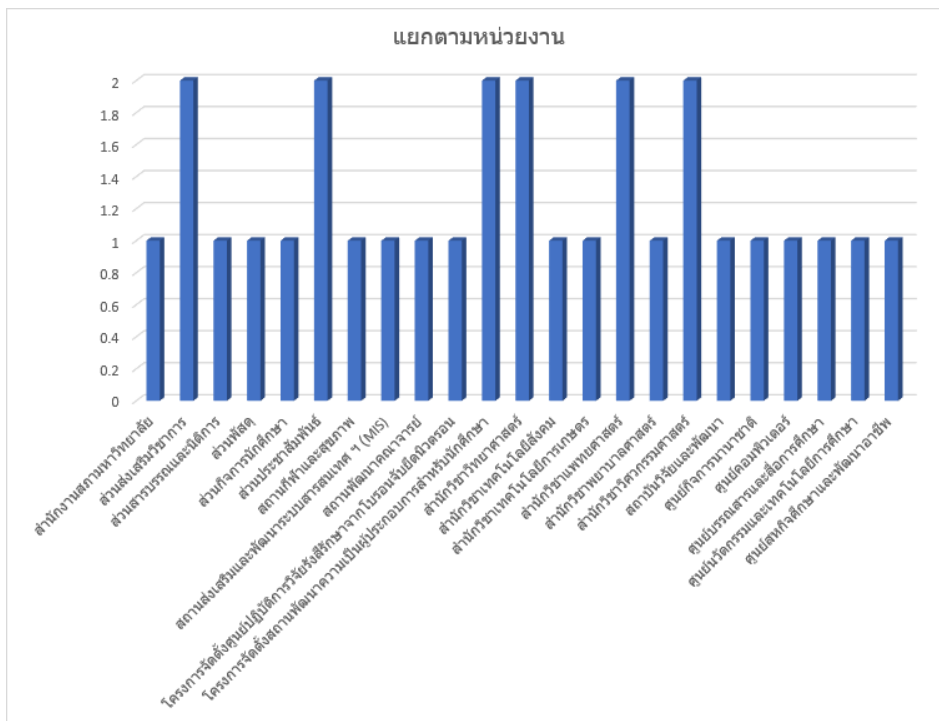


และได้รับผลการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหาและการจัดอบรม ในระดับดีมากและดีมากที่สุด ร้อยละ 100



### 5.2.3 การอบรมหลักสูตรการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) สำหรับพนักงานที่สนใจ

ในวันพฤหัสบดีที่ 3 มีนาคม 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น 29 คน จาก 23 หน่วยงาน



และได้รับผลการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหาและการจัดอบรม ในระดับดีมากและดีมากที่สุด ร้อยละ 96

