



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีงบประมาณ 2565-2568



ตุลาคม 2564

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ดำเนินการตามนโยบาย SUT 2025: University of Innovation & Sustainability และตามวิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีของประเทศไทย ที่พัฒนาและนำเอานวัตกรรม บนพื้นฐานองค์ความรู้ด้าน วทน. ไปขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ผลงานวิจัย ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคม ผลิตภัณฑ์ที่มี คุณภาพ มีความรู้และปัญญาคุณธรรม ให้บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยยึดหลักความเป็นอิสระทางวิชาการและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ” ของอธิการบดี นั้น ประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคนและผู้ประกอบการแห่งอนาคต (Developing Future Manpower & Future Entrepreneurs) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาเพื่อความยั่งยืน (Research & Development for Sustainability) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจ และสังคม (Impactful Innovation & Entrepreneurship for Society & Economy) 4) ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันกับวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (North-Eastern Culture Engagement ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความเป็นสากลและการสร้างความเชื่อมโยงกับสังคม ชุมชน (Internationalization & Local Engagement) และ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาและสร้างความเป็นเลิศด้านการบริหารมหาวิทยาลัย (Operational Excellence)



ภาพที่ 1 ภาพแสดงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน ปี 2564-2568

โดยในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2568 ได้กำหนดข้อริเริ่มที่มีลักษณะการดำเนินงานทั้งในแนวนอน ในเชิงบูรณาการทุกยุทธศาสตร์ (Cross-cutting Platform) และในแนวตั้ง เพื่อสร้างจุดมุ่งเน้นในเชิงยุทธศาสตร์ โดยมีข้อริเริ่ม 7 ข้อ ดังนี้

- ข้อริเริ่มที่ 1 SUT IIT (Institute of Innovation & Technology) การจัดตั้งสถาบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ข้อริเริ่มที่ 2 SUT LIFE (Lifelong Learning, Innovative & Future Education)
- ข้อริเริ่มที่ 3 SUT HIVE (Health Innovation Valley)
- ข้อริเริ่มที่ 4 SUT HERO (High Impact & Excellent Research Outputs)
- ข้อริเริ่มที่ 5 SUT RISE (Research Innovation for Sustainable Society & Economy)
- ข้อริเริ่มที่ 6 SUT Connect
- ข้อริเริ่มที่ 7 SUT NEXt (New S-Curve, Effectiveness, Excellence & Transparency)



ภาพที่ 2 ภาพแสดงข้อริเริ่มในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน ปี 2564-2568

ซึ่งในข้อริเริ่มที่ 7 นี้ กำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

Transform HR จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มทส. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและวัฒนธรรมนวัตกรรม

Excellent Process HR ต้องเข้าถึง สะดวก และตรงตามความต้องการของบุคลากร มทส. สร้างการทำงานเชิงรุก และมีส่วนร่วมกับพนักงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยปรับบทบาทเป็นผู้ให้บริการ พนักงาน

HR Development Plan จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มทส. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ และวัฒนธรรมนวัตกรรม

Performance Evaluation & Incentive Scheme พัฒนาระบบการประเมินภาระงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ที่สอดคล้องกับการดำเนินยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน

Succession Plan พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรรองรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคต

Strengthen SUT Culture & Develop and Promote SUT Spirit สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรม มทส. เพื่อสร้างจิตวิญญาณของ มทส.

โดยมีเป้าหมายหลักในการมีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระบบบริหารคนที่มีศักยภาพสูง และการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารองค์กร ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย