**AUN-QA 7 Support Staff Quality**

**Criterion**

1. *Both short-term and long-term planning of support staff establishment or needs of the library, laboratory, IT facility and student services are carried out to ensure that the quality and quantity of support staff fulfil the needs for education, research and service.*

**ผลการประเมินตนเอง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7** | **Support Staff Quality** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 7.1 | Support staff planning (at the library, laboratory, IT facility and student services) is carried out to fulfil the needs for education, research and service *[1]* |  |  |  |  |  |  |  |

**ผลการดำเนินงาน**

1. **Support staff planning (at the library, laboratory, IT facility and student services) is carried out to fulfil the needs for education, research and service *[1]***

 ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการอันเกี่ยวข้องกับการจัดบริการห้องปฏิบัติการ เพื่อรองรับด้านการสอนภาคปฏิบัติการ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของคณาจารย์ และบริการวิชาชีพให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและ เอกชน รวมทั้งปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย โดยศูนย์เครื่องมือฯ มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอัตรากำลังในส่วนของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ส่วนสนับสนุนเพื่อรองรับการขยายตัวของห้องปฏิบัติการที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการสนับสนุนการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติการ โดยได้จัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลังระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) โดยดำเนินการร่วมกับส่วนการเจ้าหน้าที่ เพื่อหาอัตรากำลังที่เหมาะสม รวมถึงการกำหนดตำแหน่ง คุณวุฒิ และการกำหนดภาระงานในแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ แผนดังกล่าวได้รวมถึงการปรับตำแหน่งพนักงาน (promotion) ที่เป็นบุคลภายในหน่วยงานให้มีตำแหน่งสูงขึ้นตามวุฒิการศึกษา โดยใช้วิธีการสอบคัดเลือก ซึ่งแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังดังกล่าวนี้ ได้ผ่านความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย โดยปี พ.ศ. 2560 ศูนย์เครื่องมือฯ ได้รับการจัดสรรพนักงานใหม่ตามแผนอัตรากำลัง จำนวน 11 อัตรา และได้จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อมอบหมายงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

ทั้งนี้ ในส่วนของทรัพยากรบุคคล นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย ศูนย์เครื่องมือฯ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับ สนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในศูนย์เครื่องมือฯ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรภายนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

 2. ส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรภายในฝ่าย ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของฝ่าย โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุลย์ ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) รวมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

 อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัด เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับมหาวิทยาลัย โดยในปี พ.ศ. 2560 ศูนย์เครื่องมือฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 275,000 บาท

 ในด้านของความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ศูนย์เครื่องมือฯ ได้ส่งเสริมสนับสนุนการให้บุคลากรในหน่วยงานขอตำแหน่งเชี่ยวชาญ ชำนาญการ ชำนาญงาน โดยมีกลุ่มผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา โดยในปี พ.ศ. 2560 พนักงานศูนย์เครื่องมือฯ ได้ยื่นขอชำนาญการทางวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 1 คน ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาตามหลักเกณฑ์

 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศูนย์เครื่องมือฯ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น โดยเริ่มตั้งแต่หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน จนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เพื่อให้มีความเที่ยงธรรม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวได้ยึดตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเป็นแนวทาง โดยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคการศึกษา

**ตาราง AUN-QA 7-1 : จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ**

|  |  |
| --- | --- |
| **บุคลากรสายสนับสนุน** | **จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ** |
| **ปีการศึกษา 2558** | **ปีการศึกษา 2559** | **ปีการศึกษา 2560** |
| **ต่ำกว่าป.ตรี** | **ป.ตรี** | **ป.โท** | **ป.เอก** | **รวม** | **ต่ำกว่าป.ตรี** | **ป.ตรี** | **ป.โท** | **ป.เอก** | **รวม** | **ต่ำกว่าป.ตรี** | **ป.ตรี** | **ป.โท** | **ป.เอก** | **รวม** |
| 1. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด
 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1. เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ
 | 23 | 73 | 36 | 2 | 134 | 23 | 70 | 36 | 3 | 132 | 23 | 92 | 30 | 6 | 151 |
| 1. เจ้าหน้าที่ด้าน IT/คอมพิวเตอร์
 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 | - | 9 | 3 | - | 12 | - | 9 | 3 | - | 12 | - | 14 | 4 | - | 18 |
| 1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและประเมินผล
 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1. เจ้าหน้าที่ให้บริการนักศึกษาด้านต่าง ๆ
 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **รวม** | 23 | 82 | 39 | 2 | 146 | 23 | 79 | 39 | 3 | 144 | 23 | 106 | 34 | 6 | 169 |

**ที่มา : ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์บริการการศึกษา
 ส่วนกิจการนักศึกษา และส่วนการเจ้าหน้าที่**

**ตาราง AUN-QA 7-2 : จำนวนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน**

|  |  |
| --- | --- |
| **ปีการศึกษา** | **จำนวนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน** |
| 2558 | 73 |
| 2559 | 45 |
| 2560 | 72 |

**ตาราง AUN-QA 7-3 : รายชื่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน**

| **ปีการศึกษา/ชื่อ-สกุล** | **รายละเอียดการพัฒนาทางวิชาชีพ การอบรม/การสัมมนา/การประชุมทางวิชาการ/การศึกษาดูงาน ฯลฯ** | **การใช้ประโยชน์/การได้รับรางวัลหรือการยอมรับ** |
| --- | --- | --- |
| **ปีการศึกษา 2558** |  |  |
| **ปีการศึกษา 2559** |  http//cste.sut.ac.th/training |  |
| **ปีการศึกษา 2560** |  |  |

**รายการหลักฐาน**

* **หลักฐานตามคำแนะนำของคู่มือ AUN QA VERSION 3.0 หน้า 36 (หัวข้อ Sources of Evidence)**

AUN-QA 7-1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ ปีการศึกษา 2558-2560

AUN-QA 7-2 จำนวนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2558-2560

AUN-QA 7-3 รายชื่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2558-2560

 (http//cste.sut.ac.th/training)