

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รอบ มกราคม 2561 – ธันวาคม 2561

รายนามผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ กัมมมาล กุมาร ปาวา | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ชุมพจน์ อมาตยกุล | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| 3. นางนุชรินทร์ ชลุดตง | รักษาการแทนผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์ |

ผลงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ด้านข้อบังคับ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์/ ประกาศด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 1.1 ร่างข้อบังคับ มธ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 4) เรื่อง อาจารย์ช่วยสอน
- 1.2 ร่างข้อบังคับ มธ. ว่าด้วยการกำหนดชื่อตำแหน่งทางวิชาการและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการ
- 1.3 ร่างประกาศ มธ. เรื่อง กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ
- 1.4 ร่างระเบียบ มธ. ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษาและรับเป็นต้นสังกัดแก่บุคคลภายนอกในการเข้าศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก วุฒิบัตร วุฒิบัตรต่อยอด
- 1.5 ร่างประกาศ มธ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ.....
- 1.6 ร่างประกาศ มธ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และอัตราเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. 2562
- 1.7 ร่างประกาศ มธ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่ออายุงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- 1.8 ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานคณาจารย์ประจำ นักวิจัย และสายวิชาการประเภทอื่น เพื่อกำหนดเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการ
- 1.9 ร่างระเบียบ มธ. ว่าด้วยกองทุนบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเงินสวัสดิการและพัฒนาวิชาการ และสนับสนุนการดำเนินงานและกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา
- 1.10 ร่างประกาศ มธ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัยสายสนับสนุนวิชาการเป็นสายวิชาการ
- 1.11 ประกาศ มธ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างตามภารกิจ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญจำเป็นเฉพาะเรื่อง หรือโครงการเฉพาะกิจของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
- 1.12 หลักเกณฑ์การถ่วงจ่ายวงเงินในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสูงกว่าวุฒิที่บรรจุ เพื่อกำหนดเกณฑ์การเพิ่มค่าประสบการณ์ กรณีส่วนงานประสงค์จะจ้างผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์

- 1.13 ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการการจ่ายค่าชดเชย
- 1.14 ร่างหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านภาษาต่างประเทศ
- 1.15 ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีสมรรถนะสูง (Super Academic Staff) เป็นการจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีสมรรถนะสูงตามความต้องการของ มธ. เพื่อเป็นประโยชน์ของ มธ. โดยมีลักษณะการจ้าง 2 ลักษณะ ได้แก่ โครงการระยะสั้น (ไม่เกิน 3 เดือน) และโครงการระยะยาว (มีระยะเวลาตั้งแต่ 3 เดือน -12 เดือน)
- 1.16 ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น พ.ศ. 2561 โดยเพิ่มคุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อฯ ด้านนวัตกรรม
- 1.17 ประกาศจัดสรรทุนระยะสั้นเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษา ณ ต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. 2561 โดยกำหนดคุณสมบัติ/ co - pay/ พอร์ม
- 1.18 มาตรฐานภาระงานและภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสายวิชาการ
- 1.19 หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีสมรรถนะสูง (Super Academic Staff)
- 1.20 หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชา
- 1.21 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

2. ด้านการพัฒนางานและระบบสารสนเทศ

- 2.1 จัดการวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
- 2.2 จัดทำการกำหนดหน้าที่งานในตำแหน่งต่างๆ ของรายบุคคลในส่วนของสำนักงานอธิการบดี (Job Description)
- 2.3 พัฒนาระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการจัดเก็บและค้นหาเอกสารแบบอิเล็กทรอนิกส์
- 2.4 พัฒนาระบบจัดทำฐานข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงานและพนักงานเงินรายได้
- 2.5 พัฒนาระบบจัดทำข้อมูล Account Email TU สำหรับบุคลากร
- 2.6 พัฒนาระบบติดตามการใช้จ่ายบุคคลากร(เงินอุดหนุน)พนักงานมหาวิทยาลัย
- 2.7 พัฒนาระบบเบิกจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2.8 พัฒนาระบบอวยพรวันเกิดทาง Email TU
- 2.9 พัฒนาระบบรายงานสถิติด้านบุคลากรบน Web
- 2.10 มาตรการการบริหารอัตรากำลัง
- 2.11 พัฒนาระบบประเมิน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ระหว่างการพัฒนาโมเดลระบบการประเมินแบบใหม่ ที่ใช้กับการประเมินทดลองงาน ต่อสัญญาจ้าง เลื่อนเงินเดือน ส่งเสริมและพัฒนา ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งบริหารและตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการจัด Extra/ privilege benefits for selected group
- 2.12 พัฒนาระบบสมรรถนะหลัก (Core Competency) : การปฏิบัติงานตามกรอบพันธกิจในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐดังกล่าวข้างต้น เป็นประเด็นท้าทายสำคัญของมหาวิทยาลัย จึง

จำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงระบบสมรรถนะ ที่มหาวิทยาลัยได้เคยกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานไว้ นับตั้งแต่ ปี 2552 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถนะหลักว่ามีความสอดคล้อง (fit) กับวิสัยทัศน์ ทิศทางดำเนินงานและพันธกิจหรือไม่ โดยการ ปรับปรุงสมรรถนะครั้งนี้ ยังมีความท้าทายสำคัญอีก 2 ประการ ประการแรก คือ การพัฒนาสมรรถนะหลัก ควรที่มาจากสมรรถนะขององค์การซึ่งมีความยากต่อการลอกเลียนแบบโดยหน่วยงานอื่น และประการที่สอง คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรตั้งแต่กระบวนการกำหนดสมรรถนะและการนำเอาสมรรถนะไปใช้ใน หน่วยงาน

- 2.13 พัฒนาระบบนักเรียนทุน : ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการพัฒนากระบวนการนักเรียนทุน เพื่อสร้าง แนวปฏิบัติการเป็นนักเรียนทุนในสังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสร้างกระบวนการทำงานเกี่ยวกับ นักเรียนทุนในสังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้มีความชัดเจน รวมถึงสร้างฐานข้อมูลนักเรียนทุนในสังกัด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งจะมีข้อมูลของบุคลากรทุกประเภทและนำฐานข้อมูลนักเรียนทุนไปบริหารจัดการ เพื่อแก้ปัญหาการคำนวณภาระหนี้สินกรณีนักเรียนทุนลาออก รวมถึงการทำงานการทำงานซ้ำซ้อน ของหน่วยงานผู้ดูแลนักเรียนทุนภายในมหาวิทยาลัย
- 2.14 พัฒนาแบบฟอร์มและบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำกรบรรยายลักษณะงาน (Job Description) : ที่มีข้อมูล รายละเอียด ครอบคลุม สามารถนำข้อมูลมาใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบได้
- 2.15 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบ Co-pay : ปรับวิธีการร่วมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหน่วยงานมีส่วนร่วม จ่ายเงินสนับสนุนบางส่วนในการส่งบุคลากรเข้าอบรม/ สัมมนา/ หรือรับทุนระยะสั้นเพื่อการพัฒนาความรู้ ทางด้านภาษา ณ ต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ ครอบคลุมทุกประเภทมากขึ้น
- 2.16 ในปี พ.ศ. 2561 (ตั้งแต่เดือนมกราคม -เดือนธันวาคม พ.ศ.2561) งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ กองทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แล้วเสร็จ รวมจำนวนทั้งสิ้น 151 ราย ซึ่งแบ่งออกเป็นแต่ละระดับ ดังนี้
- | | | |
|--|----|-----|
| - ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 94 | ราย |
| - ระดับรองศาสตราจารย์ | 43 | ราย |
| - ระดับศาสตราจารย์ | 13 | ราย |
| - ระดับศาสตราจารย์ได้รับเงินเดือนขั้นสูง | 1 | ราย |
- นอกจากนี้ ได้ดำเนินการพิจารณาตำแหน่งพิเศษ คือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษแล้วเสร็จ จำนวน 2 ราย
- 2.17 การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2560 – 2564
- แผน 5 ปี
 - แผนรายปีและกิจกรรม

3. ด้านการจัดประชุม/ โครงการ/ สัมมนา/ ฝึกอบรม/ บุคลากรดีเด่น

- 3.1 จัดการประชุมวิชาการนานาชาติ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ International Conference ภายใต้หัวข้อ “Human Resources Management in Higher Education” โดย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับสถาบันและมหาวิทยาลัยจาก 12 ประเทศ ทั้งในยุโรปและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในนามเครือข่าย Strategic Human Resources Management for Southeast Asian University (HR4ASIA) ซึ่งเป็นเครือข่ายความร่วมมือภายใต้โครงการ Co-funded by the European Union under Erasmus⁺ Program กำหนด
- 3.2 จัดการประชุมวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Round Table Meeting เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายใต้โครงการ Co-funded by the European Union under Erasmus⁺ Program โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายในมาร่วมวิพากษ์และให้คำแนะนำ ในประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) Core competencies of TU Personnel
- 3.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ “สุขภาพกายและจิตดีเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพ”
- 3.4 กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี 2561
- 3.5 โครงการสำรวจมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ส่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน ดำเนินสำเร็จร้อยละ 30 กำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน 2562
- 3.6 โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ดำเนินการสำเร็จร้อยละ 100
- 3.7 โครงการ Happy Money ดำเนินการสำเร็จร้อยละ 30 กำหนดการแล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน 2562

4. แผนงานในอนาคต

4.1 ด้านระเบียบ/ หลักเกณฑ์/ ข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 4.1.1 จัดทำร่างประกาศ มธ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- 4.1.2 จัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
- 4.1.3 จัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
- 4.1.4 จัดทำประกาศตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559

4.2 ด้านการพัฒนางานและระบบสารสนเทศ

- 4.2.1 กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเข้ารับการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 4.2.2 การพัฒนา software ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล ดังนี้
 - จัดทำ software เพื่อเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างสำนักงานอธิการบดีและคณะ/สำนัก/ สถาบัน (เช่น ระบบข้อมูลนักเรียนทุน ระบบการติดตามผลงานทางวิชาการ ฯลฯ)
 - พัฒนา software (Modern HRM (digital HR))

- HR Mobile Application
- Expert HR Consult : Chat bot
- สนับสนุนการใช้ Social Media เป็นช่องทางการพัฒนาและเรียนรู้ผ่าน Mobile based
- สร้างทีมบุคลากรเพื่อพัฒนาต่อยอด Social Media ด้วย Gamification
- จัดทำระบบสารสนเทศในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (Submitting Online) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้สามารถยื่นแบบฟอร์มการขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ และสามารถติดตามความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้
- จัดทำฐานข้อมูลบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่อ่านประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในขั้นตอนของการสรรหา และติดต่อทาบทามผู้ทรงคุณวุฒิมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4.2.3 การวางแผนการนำสมรรถนะหลักมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กร

4.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบนักเรียนทุน ให้กับหน่วยงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบนักเรียนทุน

4.2.5 จัดทำระบบ Functional Competency เพื่อนำมาใช้กับระบบประเมิน และใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.6 พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องและส่งเสริมการทำงานตาม Function

4.2.7 จัดทำระบบ Managerial Competency เพื่อนำมาใช้กับระบบประเมิน และใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
