

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ 2565

นโยบายการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย

1. มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน หลากหลายรูปแบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตามความต้องการของส่วนงานในการปฏิบัติภารกิจ

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลฯ ให้ได้คนเก่งคนดีเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ 4 วิธีการ ได้แก่ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการเสาะหาและเจรจา เมื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเรียบร้อยแล้ว มหาวิทยาลัยจะดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

2. มีกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในหลากหลายรูปแบบ

การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลและแผนการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพ ดังนี้

1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปพัฒนาทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ การเดินทางไปพัฒนา (ประชุม/สัมมนา/ดูงาน/เสนอผลงานทางวิชาการ) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปศึกษาฝึกรอบรม แพทย์ประจำบ้าน ปฏิบัติการวิจัยหรือปฏิบัติงานอื่น ทูตพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
ทุนโครงการ นออ. มศว ทุนความร่วมมือทางวิชาการ ทุนหน่วยงานภายนอก
2. การจัดหลักสูตรฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ เช่น
 - โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สำหรับหัวหน้าส่วนงาน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2564 - สิงหาคม 2565
 - โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสายปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2565
 - โครงการสัมมนาหลักเกณฑ์และการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2564 (เกณฑ์ใหม่) จัดขึ้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2565 (ถ่ายทอดสดผ่านโปรแกรม Meeting Online)
 - การวิจัยจากงานประจำ สำหรับสายสนับสนุนในระบบการศึกษาไทย เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2565 (ถ่ายทอดสดผ่านโปรแกรม Meeting Online)
 - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรูปแบบออนไลน์ หัวข้อกฎหมายพื้นฐานทั่วไป เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2565 (ถ่ายทอดสดผ่านโปรแกรม Meeting Online)

3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ การขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ. ศ.) การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของอาจารย์สาคิตและนักวิจัย การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการและข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ

3. มีการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และสถานการณ์

การวางแผนกำลังคน

มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน พันธกิจ ภารกิจ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน จำนวนบุคลากร ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน และเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อนุมัติหลักการบริหารอัตรากำลัง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามที่กำหนด โดยบริหารจัดการอัตรากำลังและทบทวนอัตรากำลังที่มีให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนอุดมศึกษา แนวโน้ม จำนวนนิสิต โครงสร้างตลาดแรงงาน ภาวะการมีงานทำ การตกงานของบัณฑิต และคุณภาพในการจัดการศึกษา เป็นสำคัญ รวมทั้งบริหารอัตรากำลังในภาพรวมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจ คำนึงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของภารกิจของส่วนงานและมหาวิทยาลัย โดยได้ประชุมร่วมกับส่วนงานแต่ละส่วนงานและได้ข้อสรุป เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณากรอบอัตรากำลัง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย มีการติดตามเรื่องจำนวนบุคลากรเป็นประจำ โดยพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจัดทำรายงานจำนวนบุคลากรทุกเดือน โดยจำแนกเป็นสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ และแสดงให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากร และเมื่อจำเป็นต้องใช้ข้อมูลบุคลากร ก็สามารถดึงเฉพาะข้อมูลในส่วนที่ต้องการใช้ได้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. มีกระบวนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานที่มีแนวทางการประเมินเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีการกำหนด ระบบและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และประกาศให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกันทั้งมหาวิทยาลัยและรูปแบบ รวมทั้งวิธีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนงาน สะท้อนผลการทำงาน ที่แท้จริงของบุคลากรรายบุคคล ทำให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรอีกด้วย ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การต่อเวลาราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบการประเมิน รอบละ 6 เดือน ดังนี้

1. รอบที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม ถึง 31 มกราคมของปีถัดไป
2. รอบที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 31 กรกฎาคม

และกำหนดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อกลั่นกรองผลการพิจารณาของส่วนงาน 33 ส่วนงาน

5. มุ่งเน้นความผูกพันของบุคลากรผ่านการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากร

ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยได้จัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรในการรักษาพยาบาล อีกทั้งมีเงินสินไหมทดแทนให้กับทายาทบุคลากรที่เสียชีวิต มีโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้บุคลากรมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง มีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเตรียมความพร้อมในเรื่องความมั่นคงหลังชีวิตการทำงาน รวมทั้งพัฒนาการจัดสวัสดิการต่างๆเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างความผูกพันกับบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

การจัดสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น สวัสดิการสร้างเสริมสุขภาพ ที่มุ่งหวังให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีจากการออกกำลังกาย โดยสามารถเบิกค่าอุปกรณ์ในการเสริมสร้างสุขภาพได้ (ตามอัตราและรายการอุปกรณ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด)