

## รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2564

### การวางแผนอัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยได้จัดสรรอัตรากำลัง โดยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมีจำนวนบุคลากร ดังตารางต่อไปนี้

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	รวม	ร้อยละ
1	ข้าราชการ	101	28	129	2.17
2	ลูกจ้างประจำ	-	74	74	1.24
3	พนักงานมหาวิทยาลัย	1,837	3,584	5,422	96.25
4	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	1	208	209	3.52
5	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	108	-	108	1.82
ผลรวมทั้งหมด		2,047	3,894	5,941	100
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ		34.46	65.54	100	

### การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ 2564 ได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแล้ว จำนวน 396 คนแบ่งเป็น สายวิชาการ 86 คน สายปฏิบัติการ 216 คน ลูกจ้างประจำ 67 คน

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ทุนพัฒนาบุคลากร การลาฝึกอบรม/ปฏิบัติการวิจัยในและต่างประเทศและการชดใช้ทุน

1. บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ/ต่างประเทศและกลับจากลาศึกษา จำนวน 67 ราย
2. บุคลากรที่ลาฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัยและกลับจากลาฝึกอบรมจำนวน 31 ราย
3. บุคลากรที่ลาฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านและกลับจากลาฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน จำนวน 88 ราย
4. บุคลากรที่ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและกลับจากการลาฯ จำนวน 1 ราย

## ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### ประกาศระเบียบข้อบังคับที่ออกใช้ปี 2564

1. ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2564

2. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย ประกาศ ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2564

### การขอตำแหน่งทางวิชาการ

การได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2564 (1 มกราคม 2564 - 31 ธันวาคม 2564)

ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	สถานภาพ : ข้าราชการ	สถานภาพ : พนักงาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21	1	20
รองศาสตราจารย์	10	1	9
ศาสตราจารย์	1	1	0

### การฝึกอบรม

ดำเนินการจัดโครงการปี 2564 (1 มกราคม 2564 - 31 ธันวาคม 2564) จำนวน 29 โครงการ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	จำนวน (โครงการ)
1	การพัฒนาบุคลากรใหม่ (ปฐมนิเทศ)	4
2	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	1
3	การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ	11
4	การพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร	10
5	เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	2
6	โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับสำนักงานอธิการบดี	1

## การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยผลการประเมินเป็นไปดังนี้

ประเภท	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน	ร้อยละของบุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนที่ร้องเรียน
พนักงานมหาวิทยาลัย	96.14	3.86	-	-
ข้าราชการ	99.32	0.68	-	-
ลูกจ้างประจำ	97.56	2.44	-	-

## การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ในปี 2564 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทำประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรทุกคน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เบิกสวัสดิการได้คนละไม่เกิน 15,000.- บาทต่อปีงบประมาณ เพื่อเป็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของตนเองหรือครอบครัว และค่าการศึกษาของบุตร นอกจากนี้บุคลากรยังสามารถขอใช้วงเงินไม่เกิน 6,000.- บาท จากงบประมาณที่จัดสรรให้ในแต่ละปี ในการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีโครงการความร่วมมือกับธนาคารสวัสดิการ การกู้ยืมซื้อบ้านในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวนบุคลากรที่กู้ซื้อบ้านจำนวน 333 คน และมีบุคลากรสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น จำนวน 366 คน ทั้งนี้ จากการผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมาพบประเด็นปัญหาสำคัญดังต่อไปนี้

ประเด็นเพื่อการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ยังขาดความเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย อีกทั้งไม่สามารถแยกผู้มีความสามารถโดดเด่น (Talent) ได้อย่างชัดเจน	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและการจัดการค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ (PMS) และถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสู่ส่วนงานจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน สร้างระบบการสรรหาผู้ที่มีสมรรถนะโดดเด่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรแบบพัฒนาศักยภาพในภาพรวม ยังไม่ได้เจาะลึกถึงระดับรายบุคคลที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งในภาพรวมจนกระทั่งถึงระดับรายบุคคลที่สอดคล้องกับการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน รวมถึงความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากร ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและยุทธศาสตร์ความต้องการของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
การสร้างขวัญกำลังใจ (การสร้างความผูกพันของบุคลากร) ผ่านการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เนื่องจากบุคลากรมีความต้องการที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการในปัจจุบันกับความต้องการที่ต่างไปของบุคลากรในทุกช่วงวัย พัฒนาการจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมสำหรับความต้องการของบุคลากรที่มีความหลากหลายในองค์กร