

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ขาดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ขาดการกำกับติดตาม
๒. ขาดการนำผลการปฏิบัติราชการประเมินมาวิเคราะห์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๓. ขาดระบบสารสนเทศในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐาน
๔. ขาดกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร
๕. การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การยื่นขอการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีความเป็นสากล และมีคุณภาพทัดเทียมในงานเชิงวิชาการระดับสากล
๖. มหาวิทยาลัยไม่มีการ Rotation สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ส่งผลให้ขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่หลากหลาย ขาดการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
๗. การมอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร
๘. นักศึกษาลดลง ตามโครงสร้างประชากรของประเทศ ส่งผลต่อรายรับและงบประมาณในการจ้างพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และการกำกับติดตามเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดหาระบบปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย
๒. สร้างกระบวนการผลการปฏิบัติราชการประเมินมาวิเคราะห์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. สร้างกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร
๔. สร้างกระบวนการเรียนรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
๕. สร้างกระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์และเชื่อมโยงงานอย่างเป็นระบบ
๖. ทบทวนการมอบหมายงานและหน้าที่ของบุคลากรตรงกับมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด