

**รายงานการถอดบทเรียนหรือแนวปฏิบัติที่ดี
กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ**

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร (HRD & KM) ปีการศึกษา 2559
ประเด็นความรู้	การศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
เป้าหมาย	บุคลากรกองทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรภายในหน่วยงาน
วัน/เวลาที่จัดโครงการ	วันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม 2560 เวลา 09:00 – 12:00 น.
สถานที่จัด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้เข้าร่วมจำนวน	15 คน

บทสรุปการถอดบทเรียนและรวบรวมความรู้ ดังนี้

- หัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ งานด้านการบริหารงานบุคคล
- องค์ความรู้ หรือ บทเรียนที่ได้รับ
เพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจถึงงานด้านบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่ออกนอกกรอบโดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละแผนกให้ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- แนวปฏิบัติที่ดีที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลได้รับความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่
 - โครงสร้างการบริหาร
 - การทำสัญญาจ้าง
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย
 - สวัสดิการและผลประโยชน์
 - ระบบการพัฒนาบุคลากร
- ปัจจัยสู่ความสำเร็จตามหัวข้อที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างสถาบันการศึกษา อีกทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับผู้เข้ารับการอบรมหลาย ๆ องค์กร
- สรุปผลการถอดบทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรม
 - กองทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยนำมาต่อยอดในงานการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
- สรุปผลการถอดบทเรียนภายหลังกิจกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลและเป็นนิติบุคคล ปัจจุบันมี 4 วิทยาเขต ได้แก่ บางมด บางขุนเทียน ราชบุรี และ วังเวียงใหญ่ ปัจจุบันมีบุคลากรประมาณ 2,000 คน รายละเอียดดังนี้



□ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า ธนบุรี มีโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยบุคลากรในสำนัก จำนวน 24 คน ดูแลบุคลากร 1: 100 แบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานบริหารบุคคล
2. กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
3. กลุ่มงานกลยุทธ์และสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แบ่งเป็น

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (บม) ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาค
2. พนักงานกลุ่มวิชาการ (ว) ได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย ผศ. รศ. และ ศ.
3. พนักงานกลุ่มสนับสนุนวิชาการ (สว) ได้แก่ ครูปฏิบัติการ นายช่างเทคนิค นักทรัพยากรสารสนเทศ นักบริหาร นักสารสนเทศ นักคอมพิวเตอร์ นักวิทยาศาสตร์ สถาปนิก วิศวกร นักบรรณสารสนเทศ ผู้ช่วยนักวิจัย ครู และนักบริหารจัดการเทคโนโลยีเชิงธุรกิจ

4. พนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน (บ-จ-พ) ได้แก่ นักจิตวิทยา นักวิชาการเกษตร นักสัตวศาสตร์ พยาบาล นักบริการการศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นักบริหารงานบุคคล นิติกร นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารการเงิน นักบัญชี นักพัสดุ นักประชาสัมพันธ์ ผู้ตรวจสอบภายใน นักวิเคราะห์แผนและงบประมาณ

** ระดับเงินเดือน ปริญาตรี เข้าใหม่ 20,500 บาท/เดือน

5. พนักงานกลุ่มชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ (ช)

*เงินประจำตำแหน่ง เชี่ยวชาญ 12,000 / เดือน เชี่ยวชาญพิเศษ 18,000 / เดือน

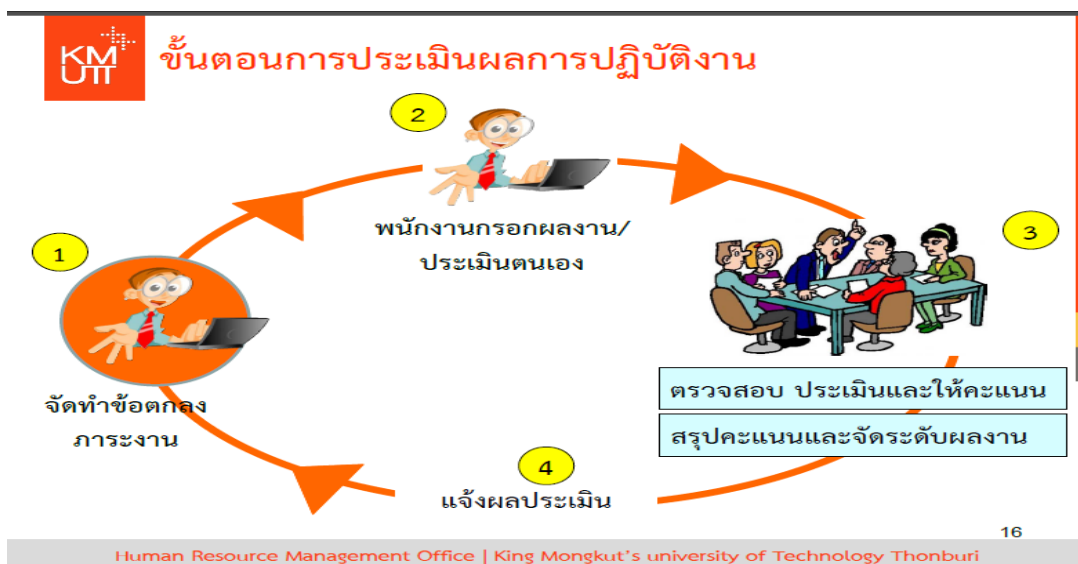
□ การทำสัญญาจ้าง

สัญญาแรก สัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี (มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทุก ๆ 6 เดือน) โดยให้มีการประเมินผลการทดลองงานปฏิบัติงานภายใน 90 วัน หากไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจะบอกเลิกสัญญาการปฏิบัติงาน ก่อน 120 วัน

สัญญาที่สอง สัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา (ตั้งแต่ 6 เดือน แต่ไม่เกิน 3 ปี) หลังจากนั้น หากได้รับการจ้างติดต่อกัน 5 ปี อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลาได้

□ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย

- ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง และเลื่อนเงินเดือนในเดือนตุลาคมของทุกปี
- ประเมิน 2 ส่วน คือ
 - 1) ผลงาน ร้อยละ 70
 - 2) สมรรถนะ ร้อยละ 30
- ในการประเมินแต่ละรอบการประเมินจะใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของผลงานในรอบการประเมินปัจจุบันและรอบการประเมินที่ผ่านมา รวมถึงคะแนนสมรรถนะก็ใช้ค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกัน
- มีการจัดระดับผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยจะมีระดับผลงานคือ A, B +, B, C+,C โดยการให้ผลงานระดับ A และ C ต้องชี้แจงเหตุผลสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินจะได้รับผลงานในระดับ C และไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน
- ประเมินไม่ผ่านจำนวน 3 ครั้ง ติดต่อกัน มหาวิทยาลัยจะยกเลิกสัญญาจ้าง



- บุคลากรสามารถดูข้อมูลพื้นฐานเฉพาะของตนเอง ได้แก่ ผลการประเมินประจำปี ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัว จากระบบฐานข้อมูล

□ สวัสดิการและผลประโยชน์

- การลาต่าง ๆ
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานสมทบ 4 – 15 % ของเงินเดือน มหาวิทยาลัยสมทบ 8% ของเงินเดือน
- เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน
- ค่าชดเชย กรณีมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง จ่ายให้ตามอายุงาน (รวมกรณีเกษียณอายุ)
- ค่ารักษาพยาบาลบุคลากรและครอบครัว
 - กรณีผู้ป่วยใน สถานพยาบาลรัฐและเอกชน
 - กรณีผู้ป่วยนอก เฉพาะสถานพยาบาลของรัฐ
- ค่าทันตกรรม ปีละ 3,000 บาท
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- ประกันอุบัติเหตุ
- สวัสดิการงานศพ การเป็นเจ้าภาพงานศพ และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิต
- สิทธิการเข้าศึกษาต่อ มจร.ของบุตรพนักงาน
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- สวัสดิการเคหะสงเคราะห์

□ ระบบการพัฒนาบุคลากร มจร.

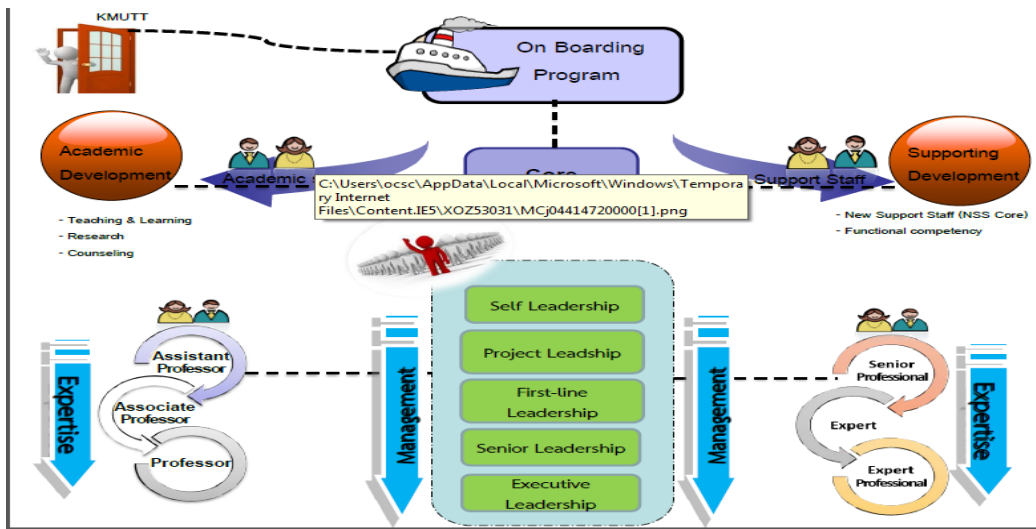
- สมรรถนะหลักของ มจร.
 - Core Competency
 - Managerial Competency
 - Functional Competency

□ ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานบุคคล

- ระบบบุคลากร เงินเดือนและสวัสดิการ (HPB)
- ระบบข้อมูลส่วนบุคคล (MyProfile)
- ระบบสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหาร (GEM)
- ระบบบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน(WTE)
- ระบบบริหารงานวิจัยและงานบริการวิชาการ
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการ

□ ระบบการพัฒนาบุคลากร มจร.

- สมรรถนะหลักของ มจร.
 - Core Competency
 - Managerial Competency
 - Functional Competency



□ ความรู้อื่น ๆ ที่ได้จากการถาม - ตอบ

- คำถาม** อะไรเป็นตัวบ่งบอกว่า มจร.ให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมากที่สุด?
- ตอบ** มหาวิทยาลัยมีนโยบายชัดเจนว่าจะไม่ขยาย ขนาดขององค์กร และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงอยากได้คนดี คนเก่ง เข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย
- คำถาม** การประเมินมี KPI รายบุคคลหรือไม่ และมีที่ตั้งเป็นมาตรฐานตำแหน่งหรือไม่?
- คำตอบ** มี KPI รายบุคคล แต่สายสนับสนุนยังไม่มีมาตรฐานตำแหน่ง มีการตกลงภาระงานร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และเน้นมากสำหรับการแจ้งผลการประเมิน
- คำถาม** เกณฑ์การขึ้นเงินเดือนเป็นอย่างไร?
- คำตอบ** ดูผลประกอบการของมหาวิทยาลัยในปีนั้น ๆ
- คำถาม** สิ่งที่ตั้งใจให้มีคนต้องการเข้ามาทำงานที่ มจร. และอะไรเป็นปัจจัยที่สามารถดึงดูดบุคลากรไว้ในองค์กร?
- คำตอบ** สวัสดิการและค่าตอบแทน
- คำถาม** สวัสดิการตัวใด ที่ทำให้บุคลากรต้องการทำงานกับ มจร.?
- คำตอบ** บุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจกับสวัสดิการ แต่สวัสดิการตัวหนึ่งที่ทำให้บุคลากรลาออกจาก มจร. คือ สิทธิการรักษาพยาบาลที่ไม่ครอบคลุมบิดา - มารดา ของบุคลากร
- คำถาม** จำนวนเงินทุนที่ มจร.สนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และ มจร.มีการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อหรือไม่?
- คำตอบ** อาจารย์ที่ประสงค์จะขอลาศึกษาในระดับปริญญาเอกต้องมีเกรดเฉลี่ยในระดับปริญญาโท 3.50 ขึ้นไป โดย มจร.สนับสนุนทุนการศึกษาปีละ 120,000 บาท ให้เวลาในการศึกษาต่อเป็นเวลา 3 ปี ชดใช้เป็นเวลา 2 เท่า และชดใช้เป็นเงิน 3 เท่า สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ทาง มจร.จะให้ลาไปศึกษาต่อโดยใช้นอกเวลาราชการ โดย มจร.สนับสนุนทุนการศึกษาปีละ 80,000 บาท

7. อื่น ๆ

ปัญหา/อุปสรรค ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภาพกิจกรรม



กองทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

วันพฤหัสบดีที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙:๐๐ - ๑๒:๐๐ น.