



Celebrating 60 years
สังคมปรีวรรต พัฒนอนาคต
Transforming the society. Defining the future.

สรุปผลการดำเนินงาน 6 เดือนประจำปี 2562



ผลงาน 1 สิงหาคม 2561 – 31 มกราคม 2562

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

เสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัย : 1 เมษายน 2562

HR Focus on all !?



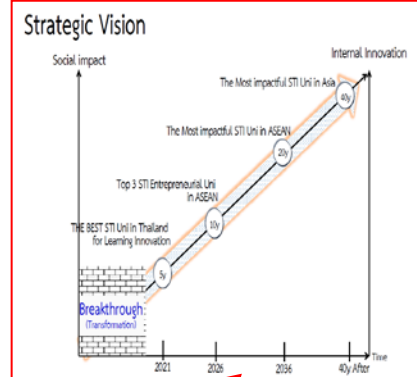
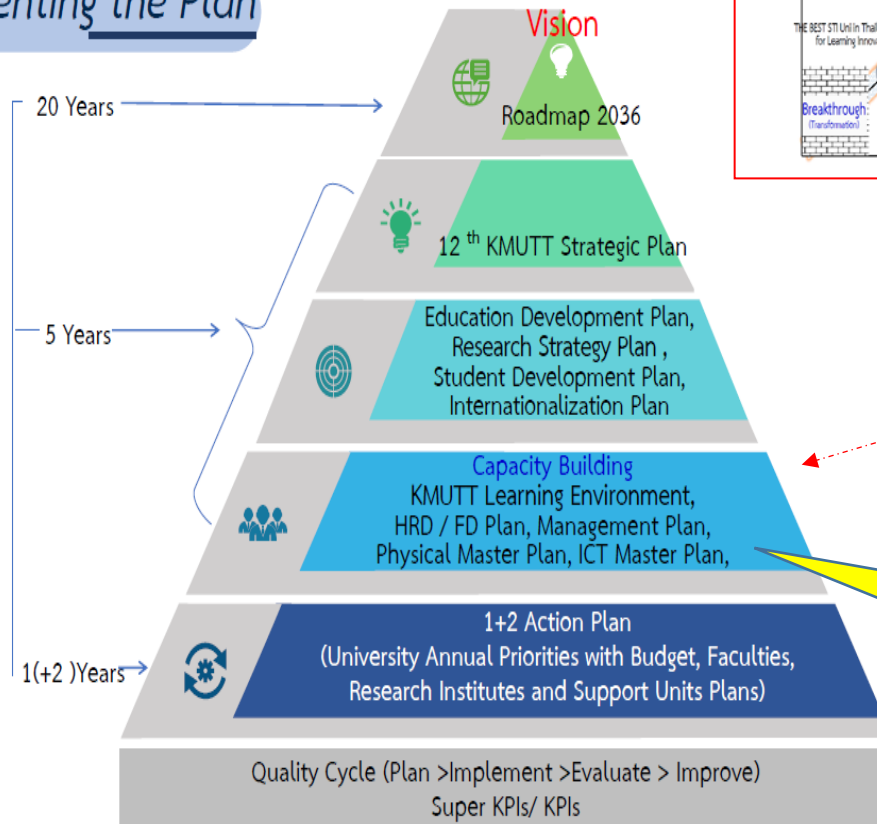
Revised Our Vision

มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ที่มุ่งพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ
ทำให้เกิดคุณค่า นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน
(Science and Technology university that creates values and leads to changes for a strong
and sustainable global society via developments of educational innovation, research,
creativity, and entrepreneurship.)



1. คุณค่า ของ คน คือ การผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มี Employability ใน Global market และเป็น Social Change Agent
2. คุณค่า ของ กระบวนการเรียนการสอน คือ การผลิตคนเพื่อเป็น Social Change Agent
3. คุณค่า ของ งานวิจัย และงานบริการวิชาการ คือ ตอบโจทย์และชี้นำอุตสาหกรรม

Implementing the Plan



why to do?

How to do?

what to do?

การสร้างทรัพยากรมนุษย์
เชิงสมรรถนะ (Competence)
บนพื้นฐานของ eco-system

HRM Performance in the last 6 months

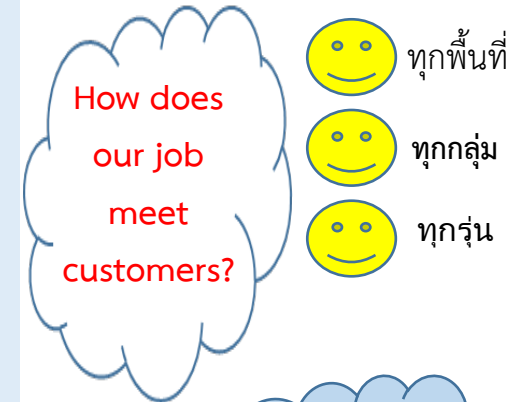
สรุปความสำเร็จของงานในช่วงรอบ 1 สิงหาคม 2561 – 31 มกราคม 2562

-  1. การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน รอบ 1/2562
-  2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและข้าราชการ รอบตุลาคม 2561
-  3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2562
-  4. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินตำราหรือหนังสือก่อนการเผยแพร่ พ.ศ.2562
-  5. ปรับโครงสร้างตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิชาการ (ว)
-  6. การปรับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการ พ.ศ.2562
-  7. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการ พ.ศ.2562
-  8. Service Catalog
-  9. VDO 3D Animation สำหรับใช้ใน On Boarding : HRM Session
-  10.การจัดกีฬาภายในใต้โครงการ Happy Work Place และกิจกรรมวันเกษียณ วันปีใหม่
-  11.การประสานงานจัดทำบัตร BBL
-  12.การชักชวนทำความเข้าใจเรื่องกระบวนการทำงานต่างๆ
-  13.การประชุมเครือข่ายเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน HRM

งานที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

-  14.การจัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) - งานงวดที่ 3 และ 4
- 15.ข้อเสนอการจัดสวัสดิการทางเลือกสำหรับพนักงาน มจร.

ภาพรวมระดับ



-  ทุกพื้นที่
-  ทุกกลุ่ม
-  ทุกรุ่น



ระดับความพึงพอใจ

-  มากที่สุด
-  มาก
-  ปานกลาง
-  ต้องปรับปรุง



How does our job meet customers?

HRM Operation Maintain Work 2013 - 2018 (งาน 5 ปีที่ผ่านมา)

วิเคราะห์ภาระงาน ปรับสัดส่วนบุคลากร สทบ จัดหาอัตรากำลัง ใช้เวลา 3 ปี

ปรับกระบวนการภายใน

ปรับกระบวนการภายใน

ปรับกระบวนการภายใน

ปรับกระบวนการภายใน

-----เรียนรู้งาน เรียนรู้เรื่องคน มจร. งานที่ปรึกษา งานปัญหาพิเศษ งานจรรยาบรรณ ITA

-----พัฒนาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน - เพื่อให้คนของ สทบ เก่งขึ้นทุกด้าน - พัฒนาทีมงาน-----

เคลียร์งานค้างเก่า - สัณฐานจ้าง - การลงข้อมูลในระบบ My evaluation - การจัดการสแกนเอกสารเก่า (ประวัติ)

ย้ายสำนักงานและเตรียมเข้าสู่ Less Paper Office

2556

2557

2558

2559

2560

2561

การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของ HR Function ทั้งหมด / การปรับปรุงเว็บไซต์ / การออกแบบสำรวจเพื่อปรับปรุงงาน

-----การสำรวจ Employee Engagement-----Focus Group-----

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวทาง EDPEX / พัฒนา OP / รวมทั้งแผนพัฒนางานประจำปี 2560 - 2561

PI / SLA / นโยบายการทำงานของ Enabling staff / เครือข่ายบุคคล

Service Catalog

Core competency

Core competency

FC competency

JMAC

Feed back of Customer is Important...

- Organization Profile / EdPEX
- ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการของ HRM เมื่อเดือนสิงหาคม 2561
- Engagement Survey & Engagement Focus Group 2561
- ความเห็นจากที่ประชุมต่างๆในช่วงที่ผ่านมา

ปัจจัยของความสำเร็จ

- การรายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน
- การประชุม Plan - Do - Check - Act
- การจัดคนลงอยู่กับงาน & การพัฒนาคน
- การให้ลูกค้ามีส่วนร่วมของลูกค้าในการปรับปรุงกระบวนการ
- การยอมรับและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมทีม
- ผู้บริหารฯ ให้การสนับสนุนทุกด้าน ทั้งกำลังสมอง จัดสรรทรัพยากร และการให้ความรู้
- คณะกรรมการ/คณะทำงานชุดต่างๆ



การสร้างเครือข่าย / การถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน HR

■ การประชุมเครือข่าย นักบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ (22 มีนาคม 2562)



KPI

- 1) สร้างการสื่อสาร 2 ทาง
- 2) HR ต้องสื่อสารงานที่ปฏิบัติได้อย่างเข้าใจ
- 3) เกิด Ownerships /Value Sharing

สาระสำคัญของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ

- นโยบายที่เกี่ยวกับ HR จากระบบการปฏิบัติงานฝ่ายบุคคล
- การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุพนักงาน ครั้งที่ 2/2562
- แนวทางการต่อสัญญาจ้างพนักงาน
- การจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย
- ขั้นตอนการบอกเลิกจ้าง
- การปรับปรุงขั้นตอนข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- ร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการ พ.ศ. 2562 (ปรับปรุงใหม่)
- คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ (ปรับปรุงใหม่)
- ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มสนับสนุน
- สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งบุคลากร (Functional Competency)

- รายงานผลการดำเนินงาน ผอ.สทบ 1/2562

Teamwork & Collaborations& Networking



- Functional Competency
- 60 FC trainers
- Next Step for COP FC
- Primary of Work & life cycle in KMUTT
- 2-3 Times Per Year
- New tool for communications
- C-WAE Facilitators sharing Day
- Communicate
- Recognize the problem

Teamwork & Collaborations & Networking



- Show & Share , Dec 2018
- Next Generation Activity



- 25 Feb 2019
- HR Networking in 6+1 Flagship T2
หัวข้อเลื่อนระดับสายวิชาชีพยากจริงหรือ

กิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- KX (ไปสู่อำกับ)
- ราชบุรี (ภาระงาน)
- บางขุนเทียน (สทร/โรงงานยา)
- Micro credential
- JMAC
- นิติการ & จรรยาบรรณ



- BBL Take care
- Requests for new card

การพัฒนา : 12 พ.ย. – 28 ธ.ค. 2561

เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตรบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง นบสส. ของ สกอ.



แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน
รายงานการศึกษาดูงานสิงคโปร์และดูงานในประเทศ

โครงการอบรมหลักสูตร
การบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) รุ่นที่ 18
โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน - 28 ธันวาคม พ.ศ. 2561
ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพมหานคร



สิ่งที่ได้จากการอบรม

- 1) เครือข่ายผู้บริหารสายสนับสนุนอุดมศึกษา 45 คน
- 2) เรียนรู้เนื้อหาวิชาและบริบทและความท้าทายของอุดมศึกษา และการขับเคลื่อนอุดมศึกษาในยุค Thailand 4.0 – 23 หัวข้อ
- 3) ฝึกการคิดเชิงวิพากษ์ และเรียนรู้การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
- 4) ศึกษาดูงานการบริหารจัดการองค์กรในประเทศและต่างประเทศ
- 5) การเป็น “ต้นแบบผู้นำ” สายสนับสนุนของอุดมศึกษา



Tips for reducing a generation gap in Workplace



เปลี่ยนวิธีคิด

- เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- เก่งเป็นทีม ดีกว่าเก่งคนเดียว
- เลิกยึดติดกับคะแนนหรือความรู้สึก แต่ให้คุณค่ากับการทำงานของคน
- ให้ความสำคัญกับคุณธรรมความดี และการเสียสละแบ่งปัน
- จิตอาสาต้องเกิดมาจากภายใน

เปลี่ยนวิธีทำงาน

- เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้คิดและลงมือทำ
- สนับสนุนให้คนรุ่นใหม่ได้ทำงานเพื่อชุมชน เพื่อเรียนรู้และเข้าใจสังคม
- สอนให้น้อยลง แต่ทำตัวเป็นโค้ชที่ดี



■ Next Step Project

April	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



Functional Competency implementation Plan

1 Step : Create the correct understanding Before the actual assessment

HR Operation focus on Competency (โครงการพัฒนางานประจำปี 2562)

Improve regulation for apply Competency & others

Integrity and transparency Assessment : ITA 2019

PI & SLA & Core Value & Flagship (4 Topics /4 meeting : months)

Routine Director work /individual solutions /others

■ Functional Competency Plan

April	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
รับมอบงาน งวดสุดท้าย 30/4/2562	ทบทวน สรุป เรื่องราว ถอด บทเรียน	เตรียม ระบบ ประเมิน	ประเมิน FC ผ่านระบบ		ประมวลผล	สื่อสารผล การ ประเมิน		
	เตรียม ข้อมูล สำหรับ สื่อสาร		Call Center / Helpdesk Monitor		หา GAP	จัดทำแผน IDP		วาง แผนการ พัฒนาตาม IDP
	เดินสายสื่อสาร /ขอข้อมูล รายชื่อผู้ประเมิน							
		เปิดระบบ ทางอีเมล						

■ Integrity and transparency Assessment : ITA 2019



- แจ้งผลการดำเนินงาน ปี 2561 กับหน่วยงานภายใน
- 22 ธันวาคม 2561 จัดให้ ปปช มาบรรยายเรื่องแนวทางการดำเนินงานภาครัฐตามแนวทางป้องกันทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร

มจร. จัดการบรรยาย “แนวทางการดำเนินงานภาครัฐตามแนวทางป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร”

Jan-Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug-Sep
■ สทบ. เติร์ยมการ/ข้อมูลปี 2019	■ ตั้งกรรมการ ■ ประชุมกรรมการ ■ เปิดระบบ ITAS และนำข้อมูลจำนวนผู้ส่วนได้ส่วนเสียภายในภายนอกเข้าระบบ	■ ประเมินบุคลากรภายในIT ■ ประเมินผู้รับบริการภายนอกEIT	มจร.ดำเนินการกรอกข้อมูล Open Data Integrity and Transparency Assessment (OIT)	สำนักงาน ปปช.เข้าตรวจสอบข้อมูล OIT ในระบบผ่านออนไลน์	สำนักงาน ปปช.สรุปรายงานผลการประเมินแจ้งหน่วยงาน