



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. 2565

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิดคุณค่า นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน” ประกอบกับการประกาศใช้แผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2569) มหาวิทยาลัยจึงจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 และข้อ 8 (2) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 วันที่ 10 มกราคม 2565 โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการประชุมครั้งที่ 270 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2559

ข้อ 4 นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

(1) การพัฒนาธรรมาภิบาลองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งในมิติความโปร่งใสของการดำเนินงาน (Transparency) มิติความพร้อมรับการตรวจสอบ (Accountability) มิติความเป็นธรรม (Fairness & Justice) และมิติการธำรงประสิทธิภาพและมั่นคงของระบบงาน (Efficiency & Security) เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรในการกล้าแสดงความคิดเห็น (Whistle Blower) หรือให้ข้อมูลที่ถูกพบว่ามีไม่ถูกต้องหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และสร้างความมั่นใจแก่คณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและดำเนินการไต่สวน (Ombudsman) ให้ดำเนินการบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรม (Legitimacy) และทันที่

(2) การพัฒนาและปฏิรูปองค์กรเพื่อตอบโจทย์เป้าหมายและทิศทางของมหาวิทยาลัยในอนาคต ต้องมีความยืดหยุ่นรองรับกลยุทธ์การปรับโครงสร้างได้หลายรูปแบบ อาทิ การยกระดับหรือเสริมความเข้มแข็งของหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่/จุดเน้นใหม่ (Upgrading/Replacing) การสลาย/แยกภารกิจหน่วยงานเพื่อรองรับ Business/Operating Model ใหม่ (Merging/Drifting) และการนำร่องตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อสร้างกระบวนการใหม่ กฎ ระเบียบใหม่ วัฒนธรรมใหม่ (Layering)

(3) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการในแต่ละเรื่องไปสู่การตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและเงื่อนไขการพัฒนาที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน (Synchronized + Distributed Systems) โดยบุคลากรทุกระดับต้องสามารถตัดสินใจในระดับหน้างานของตนเองบนพื้นฐานของการมีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ/ไว้วางใจได้ และคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(4) การมีระบบและกลไกเชิงรุกในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีสมรรถนะตาม ความคาดหวังขององค์กร ทันท่วงทีความต้องการของหน่วยงานและอัตรากำลังที่วางแผนไว้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและภารกิจ ของหน่วยงานเป็นสำคัญ รวมถึงกลไกที่เอื้อต่อการว่าจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์จากภายนอกเพื่อ ปฏิบัติภารกิจที่ขาดแคลนบุคลากรภายในและร่วมสร้างความสำเร็จให้มหาวิทยาลัย

(5) การมีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อรองรับบุคลากรและรูปแบบการทำงานใหม่บนพื้นฐาน ของสมรรถนะ (Competency) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) มากกว่าอายุงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และจงใจผู้สมัครที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับมหาวิทยาลัย

(6) บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กรตามภารกิจในมิติต่างๆ ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานข้ามสายงาน และร่วมทำงานเป็นทีมกับบุคลากรต่าง หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับดูแล และสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติภาระหน้าที่และพันธกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการ สนับสนุนและส่งเสริมระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยเฉพาะกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ควร เน้นบทบาทการตัดสินใจของผู้นำและการมีส่วนร่วมในการประเมินจากผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ การประเมินต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรมีการเจริญเติบโตของเส้นทางอาชีพในเวลาที่เหมาะสม

(7) การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยรูปแบบต่างๆ และระดับต่างๆ เพื่อให้เกิด การยกระดับการพัฒนาระบบอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาทั่วโลก เพื่อมากำหนดทักษะและวัฒนธรรมการทำงานที่บุคลากรทั้งองค์กรควรมี

(8) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ต้องมีทักษะการบริหารทางธุรกิจและดำเนินธุรกิจที่ตอบโจทย์ ประเทศด้วยการแสวงหาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ในการสร้างสรรค์คุณค่าและสิ่งที่มีความหมาย ให้กับสังคมบนพื้นฐานของการมุ่งพันธกิจที่พึงกระทำ (Mission-Oriented Approach) ด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ที่พร้อมรับการตรวจสอบ (Accountability) ในการใช้ทรัพยากรต่างๆ (Resources) อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการสร้างความยั่งยืนให้แก่มหาวิทยาลัย

(9) การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายในระดับองค์กรเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยในการสร้างคุณค่าให้แก่สังคม เพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในพันธกิจต่างๆ จนสามารถ ตอบโจทย์การเป็น Sustainable Entrepreneurial Research University บนพื้นฐานของการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สังคมปฎิวัติ พัฒนาอนาคต)

(10) การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรให้สามารถบูรณาการระหว่างการปฏิบัติงานและ ดำรงชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล (Work Life Integration) มีความยืดหยุ่นทางจิตใจที่สามารถฟื้นตัวภายหลังเผชิญกับ ความกดดัน ความเครียด แรงต่อต้าน สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบาก หรือสถานการณ์วิกฤต โดยยังคง ทักษะที่ดีที่เป็นบวก เผชิญหน้ากับปัญหาเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับความคิด ทักษะดี วิธีการทำงาน และพฤติกรรมของตน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดวิธีการบริหาร จัดการงานแบบ Agile รวมถึงทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน มหาวิทยาลัย และสังคมภายนอก

(11) งานทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนให้มีระบบและกลไกต่างๆ ในการสรรหา พัฒนา และดูแลรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เช่น การส่งเสริม 1) บรรยากาศและกระบวนการสร้างนวัตกรรม 2) การหมุนเวียนกำลังคนที่มีความสามารถสูงระหว่าง มจร. กับองค์กรภายนอก (Talent Mobility) และ 3) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยควรเป็นระบบที่ให้โอกาสคนเก่งได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และเปิดพื้นที่ให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้ มจร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

(12) งานทรัพยากรบุคคลต้องใช้ในการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและรู้สึกดีจนสามารถเป็นกระบอกเสียงในการถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ (Brand Ambassador) ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงกระบวนการสื่อสารที่กระชับ ทันเหตุการณ์ (Lean Communication Processes) และครอบคลุมทุกกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอก (Equity Diversity and Inclusion) บนพื้นฐานของความเสมอภาคและเคารพในความแตกต่างหลากหลาย

(13) การปรับปรุงระบบนิเวศของการเก็บข้อมูลบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมกระบวนการ Digitalization ของระบบสารสนเทศบุคลากรอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสามารถให้บริการบุคลากรแบบ Self Service ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้มีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล/ข้อเท็จจริง

(14) งานทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนระบบและกลไกที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (Mobility) ในการทำงานในด้านเวลาและสถานที่ (Flexible Time/ Place) โดยหัวใจของการทำงานแบบไฮบริด คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายใน รวมถึงบุคคลภายนอก ในการปฏิบัติงานจากที่ใดก็ได้แต่ยังคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรเป็นอันดับแรก

(15) หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลทั้งงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ต้องพร้อมสนับสนุนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของ มจร. ให้สามารถดำเนินกิจการและบริหารองค์กรทั้งหมดได้อย่างยั่งยืน นั่นคือ มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลาและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอยู่เสมอ

ประกาศ ณ วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2565



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

