

วาระ 3.3 CoP ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

ความเป็นมา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานร่วมพัฒนางานโดยใช้เครื่องมือ KM โดยให้จัดทะเบียนชุมชนกับมหาวิทยาลัย จัดทะเบียนตาม ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง “การส่งเสริมสนับสนุนชุมชนนักปฏิบัติ” พ.ศ.2568

1. ชื่อชุมชน : ชุมชนนักปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Professional Community of Practice)

2. ความสำคัญและประโยชน์ ต่อการพัฒนาดตนเอง พัฒนางาน พัฒนามหาวิทยาลัย

2.1 การจัดตั้งชุมชนนี้ เป็นการรวบรวมคนหน่วยงานที่มีลักษณะงานเดียวกันมาเป็นเครือข่าย การทำงาน พุดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานจากหลายๆ ที่ในงานลักษณะงานเดียวกัน ให้มองเห็นแนวทางหรือช่องทางการทำงานที่ดี และก้าวข้ามผ่านปัญหา อุปสรรค มองเห็นมุมมองวิธีการแก้ปัญหาจากคนหน่วยงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ การเป็น Learning Organization อย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายการจัดการความรู้ พ.ศ. 2568 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2.2 การยกระดับมาตรฐานและประสิทธิภาพการทำงานด้วยเครื่องมือ KM

2.2.1 นำเครื่องมือการจัดการความรู้ (KM Tools) มาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาหน่วยงานให้มีมาตรฐาน

2.2.2 การสร้างวัฒนธรรม Show & Share: สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานจริง เพื่อให้คนทำงาน HR ได้แลกเปลี่ยนเทคนิคที่ใช้ที่หน่วยงาน

2.2.3 เพิ่มความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาด ลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการทำงาน และลดระยะเวลาในกระบวนการงานด้านเจ้าหน้าที่ ช่วยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงเป็นพื้นที่สำหรับ

2.3.1 บ่งชี้ความรู้สำคัญ และร่วมกันแสวงหาทางออกสำหรับปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.2 สร้าง Best Practices:สังเคราะห์ความรู้จากสมาชิกในชุมชนให้กลายเป็น "แนวปฏิบัติที่ดี" ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่ความเลิศ

2.3.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ: ช่วยให้บุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลเกิดการเชื่อมโยงข้ามส่วนงาน ช่วยเหลือกันในเชิงวิชาชีพ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาดตนเองและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. ผู้รับผิดชอบในการดูแลความก้าวหน้าของชุมชน:

3.1 ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทร 2040

3.2 หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร 2057

4. รายชื่อผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน (ณ วันขอจดทะเบียนชุมชนนักปฏิบัติ)

1. หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. นางรัตติยา เขียวแป้น
3. หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล
4. นายคงพล มนวรรินทรกุล
5. หัวหน้างานบริหารภาระงานและค่าตอบแทน
6. นางสาวกนกพร อินทร์ทอง
7. หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
8. นางสาวพรศรี สว่างล้ำเลิศศิริ
9. นายวรารุณี โประเทพ
10. นางสาวเสาวนีย์ รอบคอบ

5. วิธีการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้รูปแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยมี

5.1 พื้นที่จริง ผ่าน "การแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงาน" ตามหัวข้อที่กำหนด

5.2 พื้นที่เสมือน ผ่านระบบ ZOOM

5.3 Platform คลังความรู้กลางของมหาวิทยาลัย

6. แผนการดำเนินงาน (12 เดือน)

6.1 ประชุมจัดตั้งชุมชน นำเสนอแผน ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6.2 กิจกรรมระดมสมองเทคนิคการทำงาน

(1) “การปฏิบัติงานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ”

(2) “การเป็นพิธีกร”

(3) “การปฏิบัติงานการขอแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น”

6.3 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “สวัสดิการและสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต”

(2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากรและเทคนิคการปฏิบัติงาน”

6.4 กิจกรรมพัฒนาสมาชิก “อบรมการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในงาน HR”

6.5 กิจกรรมสัมมนาสมาชิก “สัมมนาสรุปการดำเนินงานรายงานผล เสนอแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน”

ตารางแผนการดำเนินงาน และงบประมาณ 12 เดือน

[illegible]

7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance indicator):

7.1 ผลผลิต (Output): มีหัวข้อความรู้สำคัญ 6 เรื่อง มีการจัดกิจกรรมพัฒนาสมาชิก และแลกเปลี่ยนอย่างน้อย 6 ครั้งต่อปี

7.2 ผลลัพธ์ (Outcome):

- สมาชิก 77 คน (ร้อยละ 50 จากจำนวน HR 153 คน)
- ลดข้อผิดพลาด/ลดระยะเวลากระบวนการทำงาน/ถ่ายทอดเทคนิควิธีทำงานตามหัวข้อที่แลกเปลี่ยน

7.3 ผลกระทบ (Impact): เกิดเครือข่ายความร่วมมือข้ามส่วนงาน และสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมายมหาวิทยาลัย

8. การขอสนับสนุนงบประมาณ จำนวน 200,000 บาท ตามรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

8.1 ค่าของที่ระลึกวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5 ครั้ง * 1,000.-)	= 5,000 บาท
8.2 ค่าใช้จ่ายการแลกเปลี่ยนเทคนิคเครื่องมือดิจิทัล	= 17,000 บาท
8.3 สรรองจ่าย	= 6,000 บาท
8.3 ค่าใช้จ่ายสัมมนาสรุปผลและรายงานผล เดือนที่ 12	= 172,000 บาท

9. แผนการติดตามประเมินผลโครงการ:

กำหนดให้คณะทำงานมีการประชุมติดตามความก้าวหน้าภายใน และรายงานผลต่อคณะกรรมการจัดการความรู้ ทุก 4 เดือน ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

10. ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับ และการรายงานผลการดำเนินงาน:

บุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ร่วมคิดค้นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการทรัพยากรบุคคล โดยจะสรุปรายงานผลการดำเนินงานเชิงผลลัพธ์ และผลกระทบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดโครงการ



ชุมชนนักปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

(HR Professional Community of Practice)

ผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ

“ยกระดับงาน HR อย่างมืออาชีพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
สร้างแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน”

ผลลัพธ์หลัก (Outcome)



1. สมาชิกมีส่วนร่วม และเติบโตไปด้วยกัน

- สมาชิก 77 คน
(ร้อยละ 50 จาก HR ทั้งหมด 153 คน)
- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย
6 ครั้งต่อปี



2. งานมีประสิทธิภาพ และมาตรฐานสูงขึ้น

- ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน
- ลดระยะเวลากระบวนการทำงาน
- มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
อย่างน้อย 6 เรื่อง



3. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และการบริการ

- สมาชิกได้รับองค์ความรู้และเทคนิค
การทำงานที่ทันสมัย
- สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน HR
- ยกระดับคุณภาพการให้บริการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย



4. สร้างเครือข่าย และวัฒนธรรมการเรียนรู้

- เกิดเครือข่ายความร่วมมือ
ข้ามส่วนงาน
- สร้างบรรยากาศองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ตามเป้าหมาย
มหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัด



กระบวนการทำงานรวดเร็วขึ้น
ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน



ข้อผิดพลาดลดลง
งานถูกต้อง แม่นยำ
เชื่อถือได้



มีแนวปฏิบัติที่ดีเป็นมาตรฐาน
สามารถถ่ายทอดและต่อยอด
ความรู้อย่างเป็นระบบ



บริการบุคลากรดีขึ้น
สร้างความพึงพอใจ
และความเชื่อมั่น

ผลกระทบที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ (Impact)



สนับสนุนการขับเคลื่อน
มหาวิทยาลัยสู่การเป็น
Learning Organization
อย่างเป็นรูปธรรม



เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็ง
ระหว่างหน่วยงาน
ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ในเชิงวิชาชีพ



ยกระดับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
สู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน



ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนา เพื่อสร้างคุณค่าสู่องค์กร และบุคลากรทุกคน