



ผลการดำเนินงาน โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วันที่ 5 -7 กรกฎาคม 2561

ณ ห้องประชุมสิริคุณากร 3

สำนักงานอธิการบดี และ ณ อำเภอเขียงคาน
จังหวัดเลย



ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และกองทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี

Human Resource Division
Khon Kaen University



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
KHON KAEN UNIVERSITY

สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพ และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล มข.

วันที่ 5 กรกฎาคม 2561 เวลา 8.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมสิริคุณากร 3

อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี และวันที่ 6 – 7 กรกฎาคม 2561 ณ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย



วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรที่เป็นเครือข่ายบริหารงานบุคคล มข. ได้ทราบ และตระหนักถึงเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ภาระงานใหม่ที่ต้องปฏิบัติร่วมกันภายใต้การปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ของมหาวิทยาลัย

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกองทรัพยากรบุคคล และเครือข่ายบริหารงานบุคคล มข. จำนวนทั้งสิ้น 156 คน



วันที่ 5 กรกฎาคม 2561 (ช่วงเช้า)

การบรรยายพิเศษ หัวข้อ **นักบริหารงานบุคคลกับการเป็นผู้มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้เรียนรู้อย่าง**
ต่อเนื่อง “To be an Active Learning”

โดยวิทยากรชั้นนำระดับประเทศ โดย **คุณบรรณันท์ ทองกัลยา (อ.บอย)**

- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลและบริหาร บริษัท น้ำตาลมิตรผล
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.)

สรุปประเด็น HR กับการเปลี่ยนแปลง!

- การตระหนักรู้ และทราบถึงในความเปลี่ยนแปลงของภาวะคุกคามที่จะส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในอนาคต
- วิเคราะห์จุดแข็ง จุดเด่น และประเมินสถานการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน และทิศทางการปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคต
- บทบาทของ HR ยุคใหม่ ที่ต้องเปลี่ยนจากบทบาทเดิม เปลี่ยนเป็นทำงานเชิงรุก ติดตามข่าวสารของปัจจัยภายนอกที่จะนำมาปรับเปลี่ยนการทำงาน เน้นการคิดเชิงกลยุทธ์ ได้แก่
 - Trend ความเป็นไปของโลก
 - การบริหารงานบุคคล ตามลักษณะพฤติกรรมคนแต่ละ Generation
Gen Baby Boom / Gen X / Gen Y / Gen Z
 - มหาวิทยาลัยจะมีแนวทางอย่างไร? เมื่อประชากรโลกมีจำนวนน้อยลง ส่งผลให้ในอนาคตจำนวนนักศึกษาลดลงตามไปด้วย
 - การดึงคนมีศักยภาพมาทำงานในมหาวิทยาลัย จะมีแนวทางอย่างไร?

Active Learning สไตล์บริษัทมิตรผล

- การเรียนรู้แบบ Active Learning สไตล์บริษัทมิตรผล ใช้กลยุทธ์ 70 – 20 – 10 เพื่อพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น

70 – 20 – 10

70% คือ การพัฒนาจากการให้งานต่างๆ

20% มาจากการสอนจากผู้บังคับบัญชา

10% คือการฝึกอบรมต่างๆ ของบริษัท

ผลการจากเน้นกลยุทธ์นี้ ส่งผลให้บริษัทมิตรผล ติด 20 อันดับแรกของบริษัทที่ใครๆ

ก็อยากมาทำงาน ล่าสุดรับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นสำหรับคน Gen Y จาก AON

เพราะสามารถบริหาร Gen Y กว่า 52% ในบริษัท ให้มีอัตราไหลออกต่ำกว่าภาพรวมตลาด





วันที่ 5 กรกฎาคม 2561 (ช่วงบ่าย)

วิทยากรโดย : คุณเรวัตร ใหญ่แก้ว และคณะ (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัทมิตรผล ภูเก็ต จังหวัดชัยภูมิ)

หัวข้อการบรรยาย “HR กับความเป็นผู้มีสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง”

สรุปประเด็น

- ทำกิจกรรม Work shop “คุณค่าของงานที่ทำ”
- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน วิธีการต่างๆ ของบริษัทมิตรผล
- บริษัทมิตรผล สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นกิจวัตร เช่น พนักงานในองค์กรทุกคนต้องมาเล่าเรื่องสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรือความรู้ใหม่ มาแชร์ และถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานได้ฟัง โดยจะเป็นเรื่องอะไรก็ได้ที่เป็นประโยชน์
- บริษัทสร้างบรรยากาศด้านสถานที่ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น
 - มีเบาะที่นอน ไม่ต้องมีโต๊ะ เก้าอี้ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย สบายๆ ไม่เครียด และเกิดความสนุกสนานระหว่างทำกิจกรรมต่างๆ
 - มีอุปกรณ์ Lego ให้บุคลากรได้ต่อ ถือเป็นการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง
- กิจกรรมมีทั้งด้าน Soft Skills (ทักษะทางด้านอารมณ์) และ Hard Skills (ความสามารถด้านอาชีพ) เน้นการพัฒนาทั้ง 2 ด้านไปพร้อมกัน เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในองค์กร ผลจากทำกิจกรรมพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ยอดผลกำไรสูงขึ้น



วันที่ 6 - 7 กรกฎาคม 2561

ณ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

วิทยากรโดย : นายสถิตย์ แก้วบุตตา

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หัวข้อการบรรยาย : การกำหนดแนวทาง

ในการปฏิบัติงานร่วมกันของเครือข่าย

บริหารงานบุคคล “HR TEAM”

- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 48 คน

- กิจกรรม

- ความสำคัญของการทำงานเป็น TEAM
- กิจกรรมสานสัมพันธ์ ทำความรู้จักกัน พูดคุยกันระหว่างเครือข่าย HR
- รับทราบทิศทางในการบริหารงานบุคคลของ มข.ในอนาคต
- แบ่งกลุ่ม / ระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานด้านบริหารงานบุคคลร่วมกัน
- แบ่งกลุ่มระดมสมองเกี่ยวกับ แนวทาง/กิจกรรม / โครงการ ด้านบริหารงานบุคคลของ มข. ในอนาคตที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายบริหารงานบุคคล

ผลการจากจัดกิจกรรมในครั้งนี้ แบ่งเป็นข้อเสนอแนะจากเครือข่าย HR ได้ 2 รูปแบบ คือ



1. ข้อเสนอแนะ ด้านกิจกรรม / โครงการ (เสริมสร้างความความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย HR KKU)

- 1.1 โครงการตุ้มโฮมน้องพีวี่ HR KKU
- 1.2 จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์เครือข่าย / สันทนาการ
- 1.3 โครงการสร้างความผูกพันเครือข่าย HR KKU (รับประทานอาหารร่วมกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องการทำงานต่างๆ)
- 1.4 จัดกิจกรรมทำบุญเครือข่าย HR KKU เช่น การทำโรงทานที่วัด / โรงพยาบาล ร่วมกัน
- 1.5 จัดกิจกรรม Happy Birthday ให้กับเครือข่ายบริหารงานบุคคลในแต่ละเดือน

2. ข้อเสนอแนะ ด้านการพัฒนาการทำงานด้านบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.1 มีระบบโปรแกรมสารสนเทศที่ใช้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย HR (ให้เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลสารสนเทศ)
เช่น การใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) / ระบบลาออนไลน์ / ระบบประเมิน / ระบบเดินทางไปราชการ / การไปอบรม / การรวมคำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ใหม่ๆ ในระบบสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกันทุกคณะ / หน่วยงาน ลดการเกิดปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงาน และเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว สามารถตรวจสอบได้

2.2 ควรมีระบบพี่เลี้ยง ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในระดับคณะ / ส่วนงาน มีหลายคนและแต่ละคนจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากมีระบบพี่เลี้ยงจากกองทรัพยากรบุคคล คอยแนะนำ ให้คำปรึกษา และสอนเทคนิคการทำงานเกี่ยวกับภาระงานในแต่ละเรื่อง จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้าใจ และทราบถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ อีกทั้งจะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานได้เป็นอย่างมาก

2.3 มีระบบ One Stop Service ทุกคน/หน่วยงาน

ทุกคน / หน่วยงาน สามารถดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลได้เท่าเทียมกัน เช่น บุคลากรบรรจุใหม่สามารถไปรายงานตัวที่คณะที่ตนเองสังกัดได้ทันที ไม่ต้องมารายงานตัวที่กองทรัพยากรบุคคลเพียงอย่างเดียว จะสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.4 ลดการใช้กระดาษ ในระบบการทำงานด้านบริหารงานบุคคล เช่น หนังสือรับรองต่างๆ / การประเมิน / การลา / สวัสดิการ เป็นต้น

2.5 มีช่องทางการสื่อสารระหว่างการทำงาน และประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้ทราบทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการ เพื่อถาม - ตอบปัญหาต่างๆ ด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ต้องมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานด้านนั้นๆ คอยตอบปัญหา / คำถามโดยตรง

2.6 มีกิจกรรมส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงของบุคลากรประเภทสนับสนุน

อยากให้กิจกรรมส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่นเดียวกับบุคลากรประเภทวิชาการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน เช่น กิจกรรมค่ายวิชาการสำหรับการแนะนำ สอนเทคนิคการผลิตผลงาน คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

2.7 เพิ่มช่องทางการสมัครงานมากกว่า 1 ช่องทาง

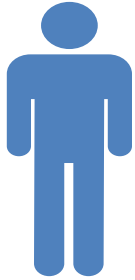
2.8 เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานรุ่นใหม่ฯ เช่น ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลรุ่นใหม่ฯ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความ คิดใหม่ ๆ แนวคิด / วิธีการ / หลักเกณฑ์

2.9 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาตามผลงาน และผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย

2.10 มีแบบฟอร์ม Check list ขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารของแต่ละกระบวนการงาน

เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ในทุกคน/หน่วยงานได้ ลดการแก้ไขของเอกสารและให้ครบถ้วนในครั้งเดียว ก่อนจะส่งเอกสารมายังกองทรัพยากรบุคคล





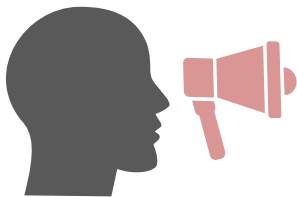
สรุประดับความพึงพอใจโครงการ "สัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น"

วันที่ 5 - 7 กรกฎาคม 2561 ณ ห้องประชุมสิริคุณากร 3 ชั้น 2 อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี
และ ณ โรงแรมเชียงคานฮิลล์ รีสอร์ท อำเภอยางตลาด จังหวัดเลย

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหา		
1.1 ความชัดเจนของเนื้อหา	4.37	มาก
1.2 ความรู้ใหม่ที่ได้รับ	4.46	มาก
1.3 ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการรับฟัง	4.43	มาก
1.4 ประโยชน์ของเนื้อหาต่อการนำไปประกอบการตัดสินใจ	4.40	มาก
รวม	4.42	มาก
2.ด้านวิทยากร		
2.1 ความรอบรู้ในเนื้อหา /องค์ความรู้	4.60	มากที่สุด
2.2 ความสามารถในการถ่ายทอดการลำดับความสัมพันธ์ ความชัดเจนในเนื้อหา	4.57	มากที่สุด
2.3 การเปิดโอกาสให้มีการซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.54	มากที่สุด
2.4 การใช้เทคนิค วิธีการหรืออุปกรณ์เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในการนำเสนอ	4.44	มาก
รวม	4.54	มากที่สุด
3.ด้านการจัดการ		
3.1 ความเหมาะสมของการจัดสถานที่	4.35	มาก
3.2 โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้	4.35	มาก
3.3 การประชาสัมพันธ์โครงการ	4.08	มาก
3.4 การอำนวยความสะดวก	4.33	มาก
3.5 ความเหมาะสมของเวลาที่กำหนดไว้	4.31	มาก
3.6 การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการกับผู้เข้าประชุม	4.19	มาก
รวม	4.27	มาก
สรุปความพึงพอใจภาพรวมของโครงการ	4.35	มาก

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



อยากให้เชิญวิทยากรระดับประเทศมาต่อเนื่อง
ควรให้มีการจัดอบรมการให้ความรู้ในลักษณะเช่นนี้ต่อไป
ควรจัดลักษณะนี้ปีละครั้ง
นวัตกรรม HR เป็นกันเองดีมาก
อยากให้มียุทธศาสตร์สำหรับ เป็นหลักสูตรที่ดี
วิทยากรภายนอกพูดแต่ทฤษฎี
สนุก ได้ความรู้ เยี่ยมมาก
อย่างต่อเนื่อง
อยากให้มีการจัดอบรมในลักษณะนี้ให้มากขึ้น
ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ
อยากให้ยกตัวอย่างประกอบเยอะๆ
จากองค์กรชั้นนำของประเทศ
หรือต้นแบบต่างๆ

- อ้างอิง

https://photos.google.com/share/AF1QipOovxcjRHvRzEyuyCBLd5efiBVTBG9EXNRpWSlvs3o6wmpf3rZrvFQPS09_cz95A?key=SkNSYVBsb2w3bTd1b2ZySkxiR1hCN0RzeHB2VUhR

- <https://photos.app.goo.gl/CZ2gifcvfiDfiXRK8>