

บันทึกเล่าเรื่อง

- ชื่อ-สกุล.....ว่าที่ร้อยตรีจรรยาพร โปะชะมาลี.....ตำแหน่ง.....เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป.....
- หน่วยงานที่สังกัด.....กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- ชุมชนนักปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบัณฑิต งานวิจัย/งานสร้างสรรค์
 การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการ
 การประกันคุณภาพการศึกษา กิจกรรมพัฒนานักศึกษา
- ชื่อเรื่อง(แนวปฏิบัติที่ดี).....การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ.....
- มีขั้นตอนอย่างไร

กองบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลหลัก 4 ด้าน คือ

- การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามคุณวุฒิ และคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง และดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสายงาน จัดส่งเข้าร่วมอบรม/สัมมนา และพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนด
- การดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่คู่กับองค์กร โดยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อิงฐานสมรรถนะ การส่งเสริมเรื่องการพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสม จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ภายใต้ระเบียบที่กำหนด
- การส่งเสริมเรื่องจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาวินัย ด้วยการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินงานทางวินัย โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการประพฤติผิดจรรยาบรรณและวินัย

6. ความรู้ที่ใช้ วิธีการ กระบวนการ

กองบริหารงานบุคคลในยุคใหม่เปลี่ยนแปลงไปจากการบริหารงานบุคคลเดิมที่เป็นเรื่องของการปกครองคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แต่ปัจจุบันขอบเขตการบริหารงานบุคคลในยุคใหม่ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เรื่องการใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ SWOT เพื่อการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาที่ดึงดูดบุคลากรเข้าสู่องค์กร มีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตำแหน่งงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร รวมทั้งการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ

ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ดีได้ดำเนินการ ดังนี้

- วางแผนอัตรากำลังในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงาน และแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยการแข่งขันด้านความรู้ ความสามารถ และเจตคติในการทำงาน ที่วัดความรู้ทั่วไป และความรู้สำหรับตำแหน่งงาน และการสัมภาษณ์
3. มีการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้เข้าใจภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และวัฒนธรรมในองค์กร
4. มีการมอบหมายภาระงานที่รับผิดชอบ โดยมีพี่เลี้ยงสอนงานในระหว่างการทำงาน ภายใต้ การควบคุม กำกับ ดูแลผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
5. มอบหมายให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนปฏิบัติงานเป็นรายปี ตลอดจนกำหนดให้มีการพัฒนางานที่ รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้ข้อตกลงและตัวชี้วัดที่กำหนด
7. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณา เพื่อให้ข้อเสนอแนะใน การพัฒนางาน หรือส่งเสริมผลงานให้ดียิ่งขึ้น
8. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ตามภารกิจที่รับมอบหมายและที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ
9. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการประชุมกอง ประมาณ 2 เดือน/ครั้ง เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน เสนอความเห็นในการแก้ปัญหา หรือ การพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นเวทีถ่ายทอดความรู้จากการอบรม/สัมมนา ที่บุคลากรได้รับการพัฒนา แก่เพื่อนร่วมงาน
10. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยการจัดหาอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน
11. จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จัดทำการ์ดอวยพรวันคล้ายวัน เกิดให้แก่บุคลากรในสังกัด จัดรางวัลสำหรับกิจกรรม 5 ส + 3 จัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่

7. ความสำเร็จที่ได้รับ

1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และมุ่งมั่นในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรมีความรับผิดชอบ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน

8. ปัญหาที่มีอะไรบ้าง

1. บุคลากรมีการเข้า-ออก บ่อย ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญใน การปฏิบัติงาน
2. ขาดพี่เลี้ยงสอนงาน และยังไม่สามารถแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นหัวหน้างานได้ครบทุกงาน
3. บุคลากรส่วนใหญ่บรรจุใหม่ จึงทำให้ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์งานที่ลึกซึ้ง รวมถึงการจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจของการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบท และ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากร
4. การทำงานยังขาดการประสานและเชื่อมโยงความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

9. มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

วางแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน หรือศึกษาต่อให้มีความรู้ และทักษะในการวิเคราะห์งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และยังเป็นเครื่องมือในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เน้นการทำงานเป็นทีมจากกำลังของทุกฝ่าย เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งในและนอกองค์กร สร้างเครือข่ายกับนักบริหารงานบุคคลนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมุมมองในการปฏิบัติงานที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น