

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพดล ศุภระภาญจน์

ผู้อำนวยการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยทักษิณ: อดีตสู่นาคต

มหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมชั้นนำของประเทศ



1 ตุลาคม พ.ศ. 2511

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา



พ.ศ. 2517

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



พ.ศ. 2539

มหาวิทยาลัยทักษิณ

The University of Glocalization



เคลื่อนเปลี่ยนส่วนขนาด



TSU CORE VALUES

สู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

T

TALENT

มีปัญญาปฏิบัติ

Knowledge Acquisition
• สมองหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

Dare to Change and Innovative Creativity
• กล้าเปลี่ยนแปลงและพร้อมสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Being Proactive and Aiming for Challenging Goals
• ทำงานเชิงรุก มุ่งความสำเร็จที่ท้าทาย

Critical Thinking Outside the Box
• คิดนอกกรอบและมีความกล้าหาญ

S

SYNERGY

สานพลังสู่ความสำเร็จ

Trust and Smart Teamwork
• ทำงานเป็นทีม เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

Knowledge and Experience Sharing
• ร่วมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์

Inclusion
• ยอมรับและเคารพในความแตกต่าง

Self-esteem as Part for Driving the Organization
• ตระหนักในคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร

Decision for Maximum Benefits
• ตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

U

UNIVERSITY FOR CHANGE

สร้างสรรค์สังคม

Good Governance
• ยึดธรรมาภิบาล

Social and Environmental Consciousness and Responsibilities
• รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและสิ่งแวดล้อม

Social Innovation for Creative Changes
• สร้างนวัตกรรมสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

Partnership for Goal
• เป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

วิทยาเขตสงขลา

วิทยาเขตพัทลุง

เขารูปช้าง
พื้นที่ 142 ไร่

เกาะยอ
พื้นที่ 24 ไร่

ป่าพะยอม
พื้นที่ 3,429 ไร่

พนาगतุง
พื้นที่ 1,450 ไร่

โครงสร้างองค์กร

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

สำนักงานมหาวิทยาลัย

สำนักงานวิทยาเขต พัทลุง/สงขลา

ส่วนงานวิชาการ และส่วนงานอื่น

**สำนักงานสภา
มหาวิทยาลัย**

- ฝ่ายบริหารงานสภา
มหาวิทยาลัย
- หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงาน มหาวิทยาลัย

- ฝ่ายแผนงาน
- ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน
- ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล
- ฝ่ายวิชาการ
- ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
- ฝ่ายสื่อสารองค์กร
- งานวิเทศสัมพันธ์

สำนักงานวิทยาเขต

สงขลา

พัทลุง

- ฝ่ายบริหารวิทยาเขตสงขลา
- ฝ่ายกิจการนิสิต วิทยาเขตสงขลา
- ฝ่ายบริหารวิทยาเขตพัทลุง
- ฝ่ายกิจการนิสิต วิทยาเขตพัทลุง

ส่วนงานวิชาการ

- คณะศึกษาศาสตร์
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- คณะวิทยาศาสตร์
- คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา
- คณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน
- คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ
- วิทยาลัยนานาชาติ
- คณะนิติศาสตร์
- บัณฑิตวิทยาลัย
- วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา
- คณะอุตสาหกรรมเกษตรและชีวภาพ
- คณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะพยาบาลศาสตร์

ส่วนงานอื่น

- สถาบันทักษิณคดีศึกษา
- สำนักคอมพิวเตอร์
- สำนักหอสมุด
- สถาบันวิจัยและพัฒนา
- สถาบันปฏิบัติการชุมชนและ
การเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สำนักส่งเสริมการบริการ
วิชาการและภูมิปัญญาชุมชน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

- **การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ**
 - ระบบการสรรหา คัดเลือกที่โปร่งใส เพื่อนำไปสู่การมี Talented และ Star ขององค์กรในอนาคต
- **การรักษาและพัฒนาบุคลากร**
 - สร้างประโยชน์จากบุคลากรที่มีศักยภาพ
 - สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
 - สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - ระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

วางแผนเป้าหมายของการสรรหาตัดเลือก

องค์กรต้องการคนแบบไหน

Creative, Innovative, Talented, Multi-skills, Experienced,

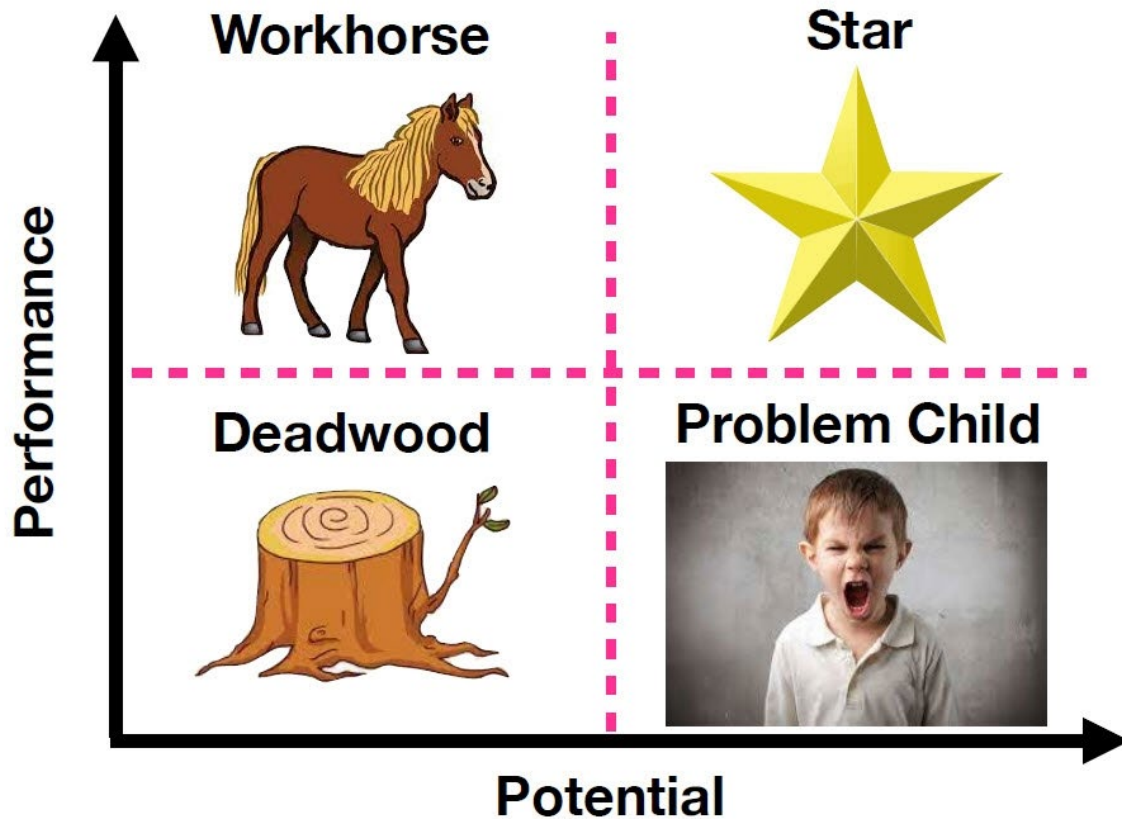
or **Anyone**?



เลือกคนที่คู่ควรกับองค์กร

พนักงาน 4 ประเภทในองค์กร:

Performance management: ความท้าทายของ HR



Performance management

How to จัดการพนักงาน 4 ประเภทในองค์กร



THE STAR มีศักยภาพสูง ทำงานดี พร้อมพัฒนา
วิธีการ
ให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าให้ผูกพันกับองค์กร



WORK HORSE ชยัน รักองค์กร แต่เรียนรู้ไม่ดี
วิธีการ
ดูแลอย่างใกล้ชิด ให้โอกาสพัฒนาตนเอง



PROBLEM CHILD

มึนใจ มีศักยภาพสูง ไม่ชอบถูกบังคับ แต่ทำงานไม่ดี
วิธีการ
พูดคุยด้วยเหตุผลและให้อิสระผลักดันให้เป็น THE STAR



DEAD WOOD ศักยภาพต่ำ เรียนรู้ช้า ทำงานไม่ดี
วิธีการ
ให้โอกาสปรับปรุง หากไม่แก้ไขอาจต้องลงโทษ

แนวทาง

Performance Management ของสี่ยักษ์ใหญ่

Performance

Management ขององค์กรยุคใหม่

- เน้นการ Feedback จากเพื่อนร่วมงาน
- อะไรคือสิ่งที่ทำอยู่และจะทำต่อไป
- อะไรที่จะทำแตกต่างจากเดิม



แนวทางใหม่

ประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ด้วยสเกล 1-5 (Needs improvement-superb) ช่วง Feedback พูดถึงหนึ่งอย่างที่จะทำให้มากขึ้น และหนึ่งอย่างที่จะทำให้แตกต่างไปจากเดิม

ผลลัพธ์

อัตราการลาออกโดยสมัครใจน้อยมาก ได้รับการยอมรับว่ามีกระบวนการ Performance Review ดีที่สุดแห่งหนึ่ง



แนวทางใหม่

CEO เชื้อเรื่องการพูดแบบตรงไปตรงมา ใช้การ Feedback แบบหวังผลด้วยหลัก 4A คือ สำหรับผู้ให้คือ Aim to assist และ Actionable ผู้รับคือ Appreciate และ Accept or Discard

ผลลัพธ์

เป็นองค์กรที่เต็มไปด้วย Talent แบบที่ Netflix ต้องการ สามารถให้อิสระกับพนักงานในการทำงานและตัดสินใจ



Adobe

แนวทางใหม่

ใช้การ check-in กันแบบไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้จัดการและทีมงาน ใน 3 เรื่อง คือ Expectations, Feedback และ Growth and Development

ผลลัพธ์

การลาออกลดลง 30%, คนที่มีผลงานไม่ตรงตามความคาดหวังจะได้รับการแก้ไขทันที ไม่ต้องรอปลายปี



แนวทางใหม่

ใช้การคุยกันบ่อยขึ้นระหว่างทีมงานและผู้จัดการ เรียกว่า "Touchpoints" โดยถามเพียง 2 คำถาม "อะไรคือสิ่งที่ทำอยู่และจะทำต่อไป" และ "อะไรคือสิ่งที่จะเปลี่ยน"

ผลลัพธ์

ผู้จัดการมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นและอัตราการลาออกน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ

การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

Business .plus HRM

5 สิ่งสู่ความผูกพัน

ระหว่างพนักงานและองค์กร



1. เชื่อมั่น
ในทีมบริหาร
2. คุณคือคนสำคัญ
ในองค์กร
3. สัญญาต้อง
เป็นสัญญา
4. แบ่งเบาภาระงาน
ด้วยเทคโนโลยี
5. ปัญหาเล็ก หรือใหญ่
ร่วมแก้ไขอย่างเต็มที่



ที่มา : www.impressionconsult.com



Call Center
0-2880-8800, 0-2409-5409 / Mobile : 092-345-3681



Mobile Call Center
080-915-5660, 065-629-0509, 094-997-3559



@Businessplushrm

การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

4 วิธีที่ผู้นำสามารถสร้าง ความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงาน



ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

- คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.น.บ.)
 - เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
 - กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)
 - กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564

ประเภทและตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทบริหาร

- อธิการบดี
- รองอธิการบดี
- คณบดี/ผู้อำนวยการ

ประเภทอำนวยการ

- ผู้ช่วยอธิการบดี
- รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ
- หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/หัวหน้าสำนักงาน

ประเภทวิชาการ

- **สายคณาจารย์**
 - อาจารย์ ผศ. รศ. ศ.
- **สายสนับสนุน**
 - เจ้าหน้าที่บริหารงาน นักวิชาการ
 - นักวิทยาศาสตร์

ประเภททั่วไป

อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย

| | สายสนับสนุน | สายคณาจารย์ |
|-----------|-------------|-------------|
| ปริญญาตรี | 19,500 | - |
| ปริญญาโท | 22,750 | 26,250 |
| ปริญญาเอก | 27,300 | 31,500 |

ระบบค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

สายคณาจารย์

อาจารย์

เงินเดือนสูงสุด 65,400



ผู้ช่วยศาสตราจารย์

เงินเดือนสูงสุด 89,250

เงินประจำตำแหน่ง 5,600/5,600



รองศาสตราจารย์

เงินเดือนสูงสุด 105,550

เงินประจำตำแหน่ง 9,900/9,900

ระบบค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน

| ระดับปฏิบัติการ | | | |
|--------------------|--------|------------------|-------------|
| เงินเดือนสูงสุด | 31,300 | | |
| ระดับชำนาญการ | | | |
| เงินเดือนสูงสุด | 50,730 | | |
| ระดับชำนาญการพิเศษ | | | |
| เงินเดือนสูงสุด | 67,950 | ค่าตอบแทนพิเศษ | 5,600 |
| ระดับเชี่ยวชาญ | | | |
| เงินเดือนสูงสุด | 80,340 | เงินประจำตำแหน่ง | 9,900/9,900 |

ระบบค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทบริหาร

อธิการบดี

| | | | |
|-----------|--------|------------------|---------------|
| เงินเดือน | 99,885 | เงินประจำตำแหน่ง | 25,000/25,000 |
|-----------|--------|------------------|---------------|

รองอธิการบดี

| | | | |
|-----------|--------|------------------|---------------|
| เงินเดือน | 84,570 | เงินประจำตำแหน่ง | 10,000/10,000 |
|-----------|--------|------------------|---------------|

คณบดี/ผู้อำนวยการ

| | | | |
|-----------|--------|------------------|---------------|
| เงินเดือน | 56,655 | เงินประจำตำแหน่ง | 10,000/10,000 |
|-----------|--------|------------------|---------------|

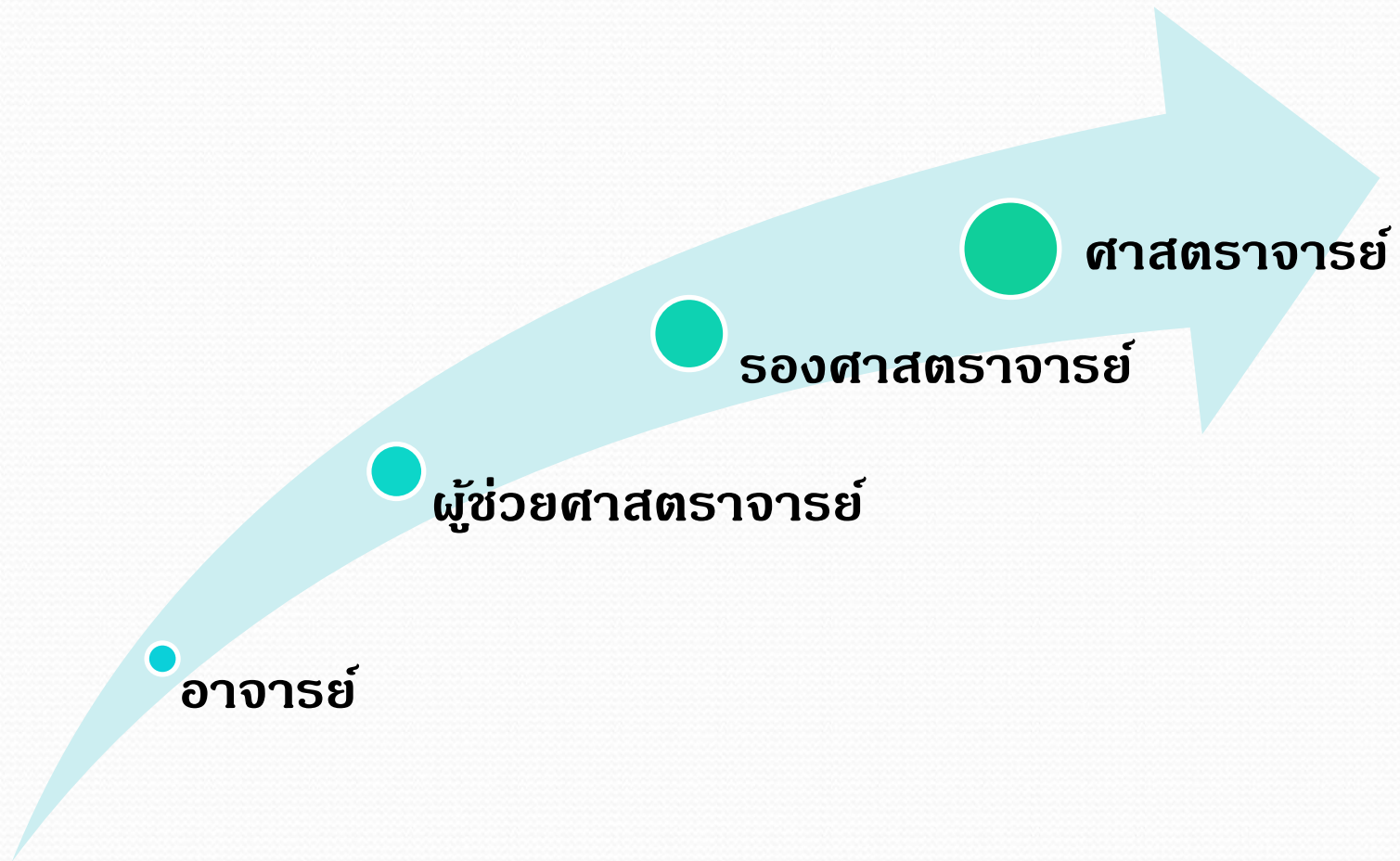
ระบบสัญญาจ้าง

พนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญา 1
(ไม่เกินสองปี)

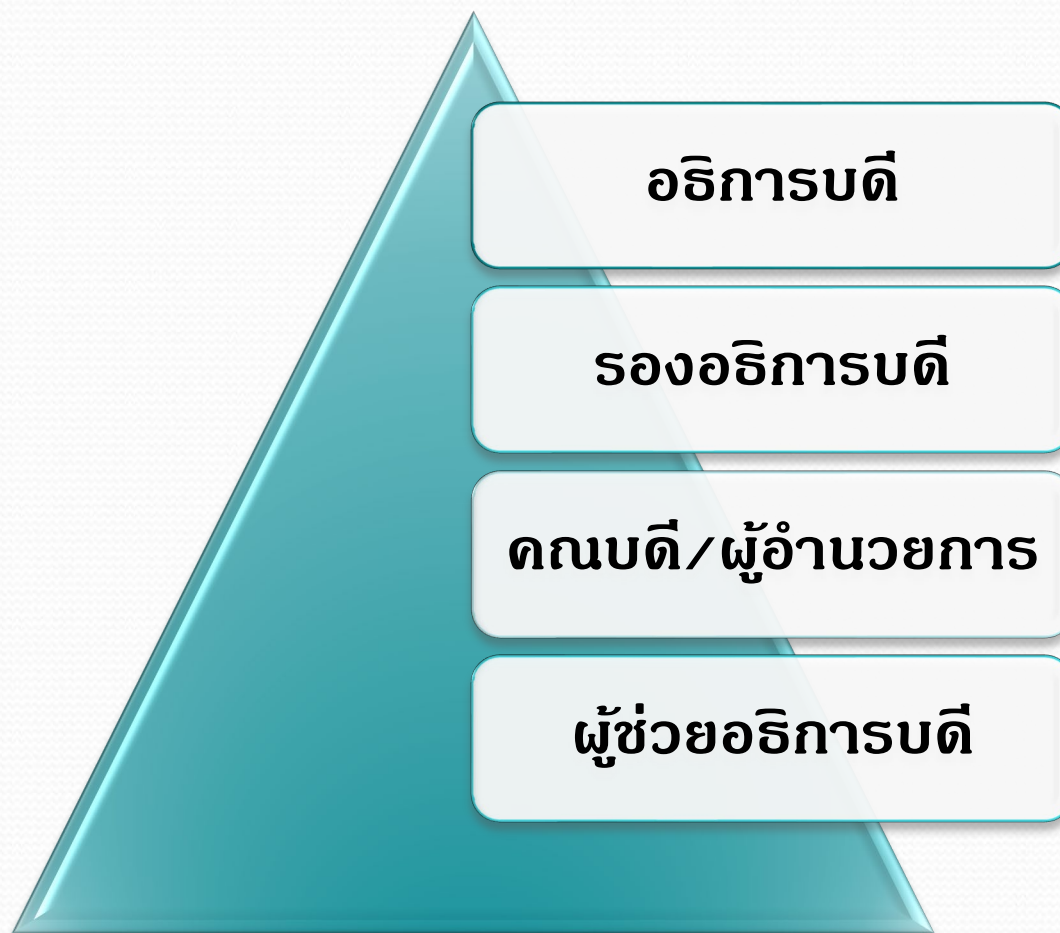
พนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญา 2
(ไม่เกินสามปี)

พนักงานประจำ
(อายุสัญญาจ้างจนถึงอายุ 60 ปี)

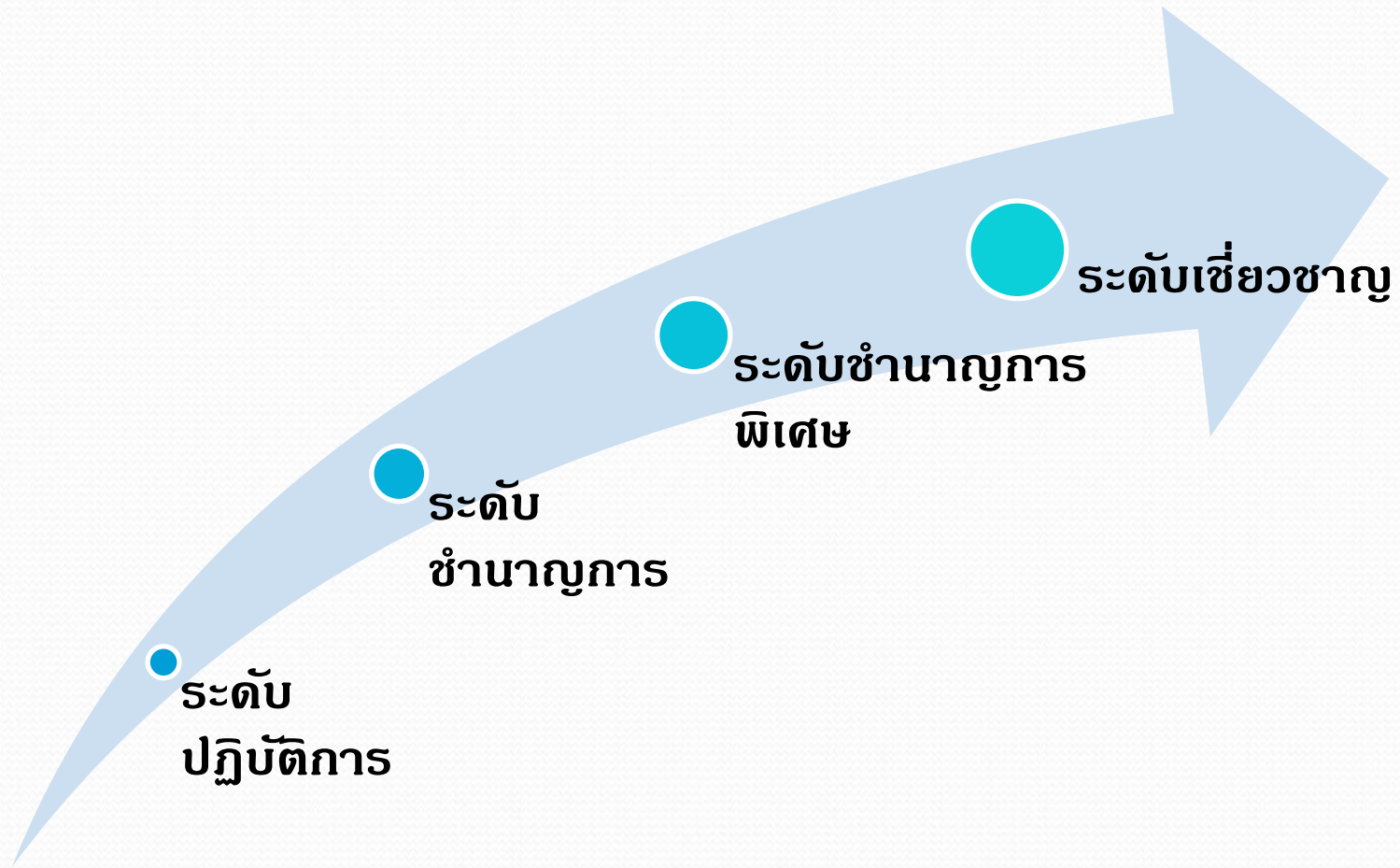
ความก้าวหน้าด้านวิชาการของคณาจารย์



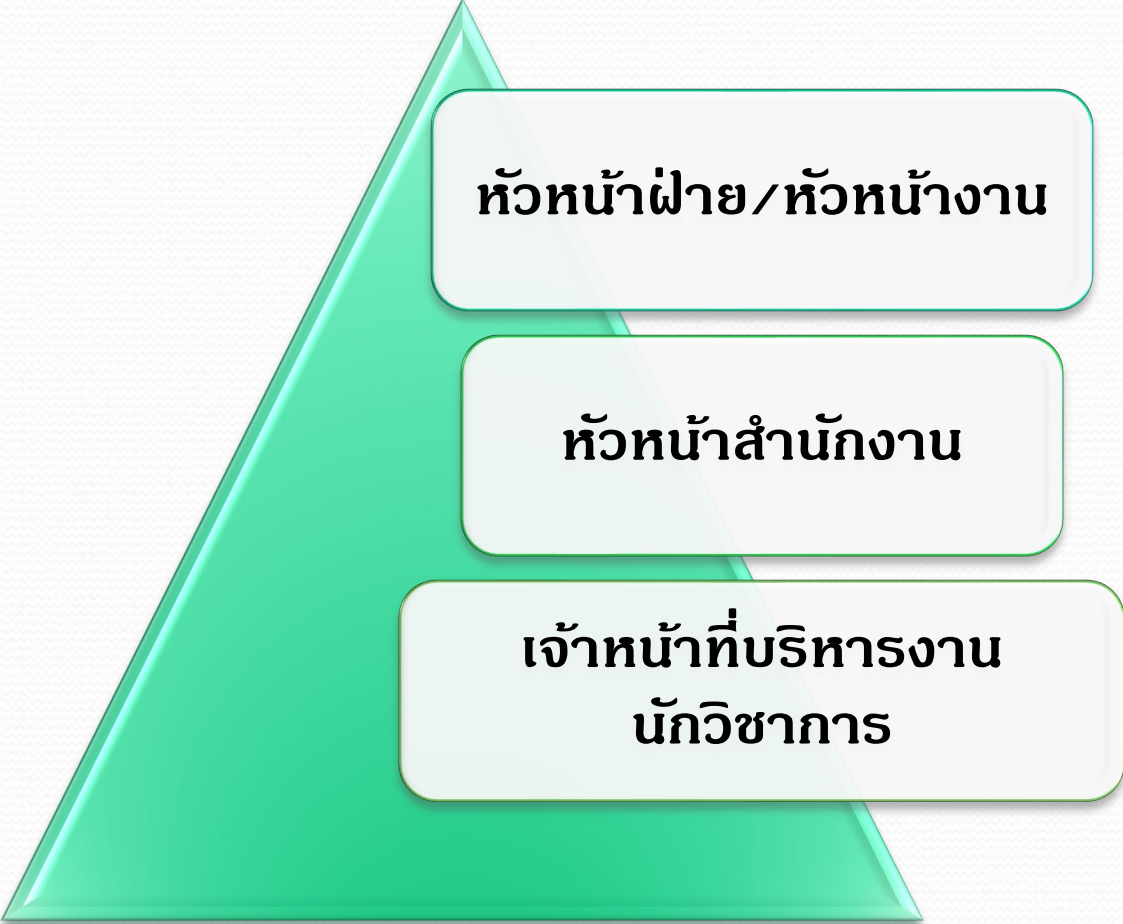
ความก้าวหน้าด้านบริหารของคณาจารย์



ความก้าวหน้าด้านวิชาการของสายสนับสนุน



ความก้าวหน้าด้านบริหารของสายสนับสนุน



หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน

หัวหน้าสำนักงาน

เจ้าหน้าที่บริหารงาน
นักวิชาการ

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ (1)

ประกัน สังคม

- การรักษายาบาล
- สงเคราะห์บุตร
- กองทุนชราภาพ

ประกัน สุขภาพ

- ค่าคุ้มครองกรณีเสียชีวิต 200,000 บาท
- ค่ารักษายาบาลกรณีผู้ป่วยนอก 1,200 บาทต่อครั้ง (30 ครั้งต่อปี)
- ค่ารักษายาบาลกรณีผู้ป่วยใน
- ครอบคลุมบุคคลในครอบครัว (คู่สมรสและบุตร หรือบิดามารดาของผู้ไม่ได้สมรส)

ประกัน อุบัติเหตุ

- ค่าคุ้มครองกรณีเสียชีวิต 200,000 บาท
- ค่าคุ้มครองกรณีอุบัติเหตุ (ผู้ป่วยนอก) 4,500 บาทต่อครั้ง

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ (2)

ตรวจสุขภาพประจำปี

- พนักงานมหาวิทยาลัยอายุต่ำกว่า 45 ปี 1,000 บาท
- พนักงานมหาวิทยาลัยอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป 2,000 บาท
- **สะสมได้ 3 ปี**

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อนาคตทวิค่า (บมจ. EASTSPRING)
- ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม 3 - 15%
- **นายจ้างสมทบ 5 %**

เงินชดเชย

- กรณีเลิกจ้างด้วยเหตุสุดวิสัย หรือเลิกตำแหน่ง
- กรณีเกษียณอายุ เสียชีวิต
- **ชดเชยสูงสุด 400 วันของเงินเดือนสุดท้าย (อายุงานมากกว่า 20 ปี)**

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ (3)

อุดหนุน การศึกษา บุตร

- ระดับอนุบาล ปีการศึกษาละ 3,000 บาท
- ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษาละ 5,000 บาท
- ระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษาละ 7,000 บาท
- ระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษาละ 10,000 บาท

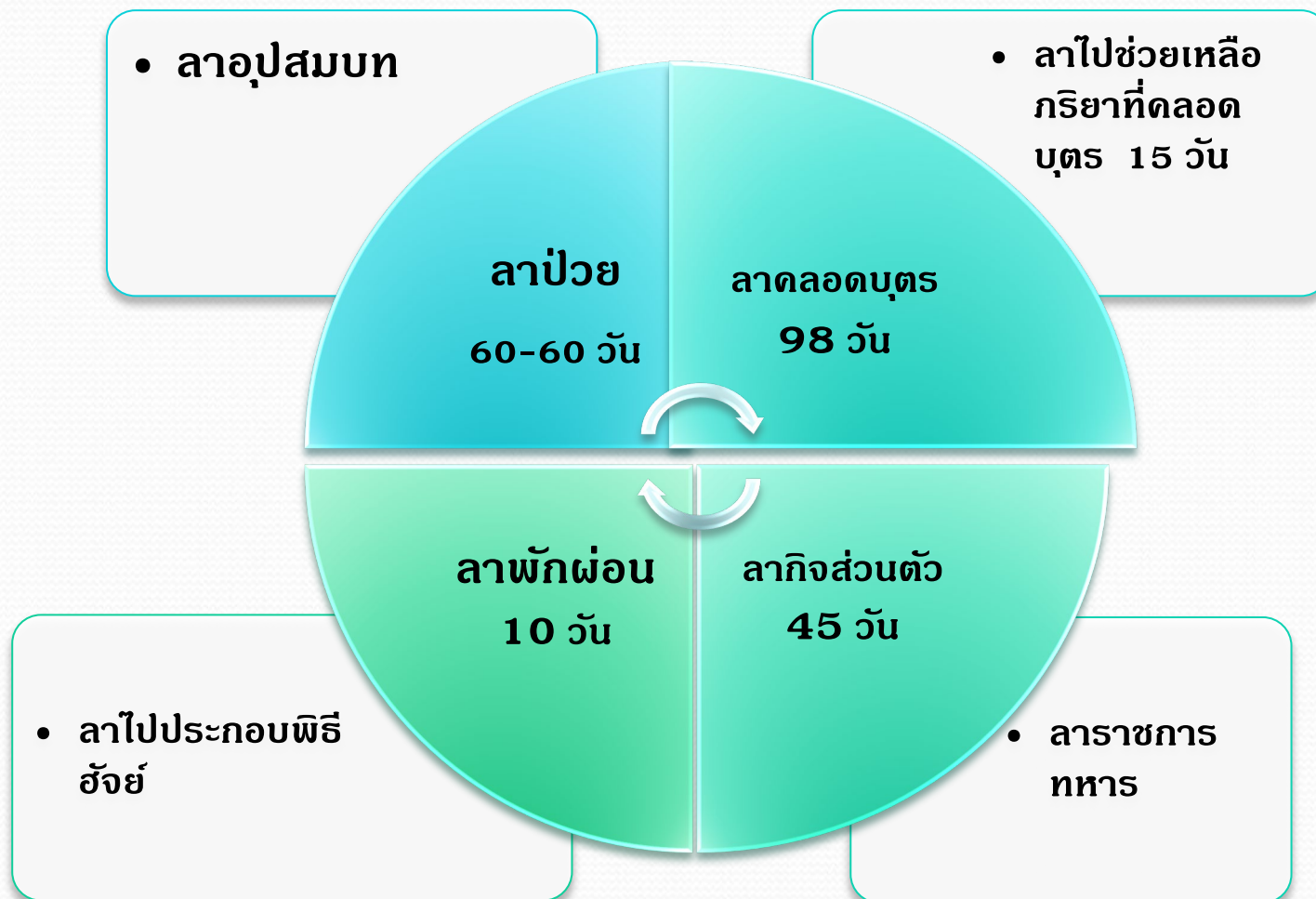
เงินยืม ถูกเงิน

- วงเงินไม่เกิน 50,000 บาท
- ผ่อนชำระไม่เกิน 24 เดือน ไม่มีดอกเบี้ย

เงินยืมซื้อ คอมพิวเตอร์

- วงเงินไม่เกิน 50,000 บาท
- ผ่อนชำระไม่เกิน 24 เดือน ไม่มีดอกเบี้ย

สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย



การลาเพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิ มีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ



Front Card



Back Card

เครื่องแบบผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย





**พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์**

สายสนับสนุน

บ.ม.

จ.ช.

**อาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์**

จ.ช.

ท.ม.

รองศาสตราจารย์

ต.ม.

ป.ม.

ระบบพิทักษ์คุณธรรมของมหาวิทยาลัย

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔
- คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย
- การส่งเสริมจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
 - สภาคณาจารย์และพนักงาน
 - ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
- หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย
- การสอบสวนพิจารณา
- หลักเกณฑ์การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์