



**ขอหารือการจัดทำใบรับรองด้านวิชาชีพ  
ภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ครั้งที่ 1 / 2561**

**11 พฤษภาคม 2561**  
**สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์**



## ความเดิม

ตามที่ **สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์** ได้ทำหนังสือสอบถามไปยัง  
กลุ่มเครือข่ายวิชาชีพ ต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อมูลใบรับรองด้านวิชาชีพ



จากข้อมูลที่ส่งกลับมานั้น พบว่า ใบรับรองด้านวิชาชีพ ออกโดย  
หน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นใบรับรองฯ ที่ค่อนข้างยาก





# ตัวอย่างใบรับรองด้านวิชาชีพ



เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ใบรับรองด้านวิชาชีพ
การเงิน / บัญชี	CFA / FRM / CISA / CAIA / PRM / CFP / CIA / CPA หรือตามที่สภาวิชาชีพรับรอง
บุคคล	HRP / PHR / SPHR / EHR หรือตามที่สภาวิชาชีพรับรอง
เทคโนโลยีสารสนเทศ	CCNA / MCSA / CompTIA Project+ หรือใบรับรองที่มีระดับสูงกว่า หรือตามที่สภาวิชาชีพรับรอง
อาคารสถานที่และยานพาหนะ	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมและควบคุม (ภาคี/สามัญ/วุฒิ/ภาคีพิเศษ) หรือตามที่สภาวิชาชีพรับรอง
	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมและควบคุมในแต่ละสาขา (ภาคี/สามัญ/วุฒิ/ภาคีพิเศษ) หรือตามที่สภาวิชาชีพรับรอง



# มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 1/2561 วันที่ 15 มกราคม 2561 มีมติเห็นชอบให้ใบรับรองด้านวิชาชีพสำหรับเชี่ยวชาญระดับต้น ควรเป็นการดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย โดยความร่วมมือจาก ประธานเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ ในการกำหนด องค์ความรู้และแนวทางการประเมินผล



Chulalongkorn University  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





## ผลงานสำหรับการยื่นขอตำแหน่ง เชี่ยวชาญระดับต้น(P6)

ผลงาน

2 ชิ้น



1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ของตนอย่างน้อย 1 เรื่อง

AND

2. ผลงานหรือผลงานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่หรือหนังสือ หรือคู่มืออย่างน้อย 1 เรื่อง โดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดี

OR



3. ใบรับรองด้านวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยกำหนด



## ก้าวต่อไป

Internal



### การกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับ

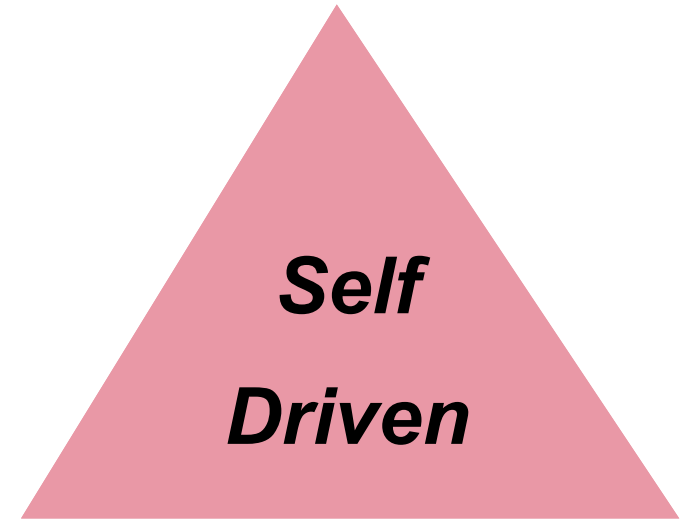
- การออกใบรับรองระดับความเชี่ยวชาญ เพื่อให้เป็นทางเลือกสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มุ่งเติบโตทางด้านสายวิชาชีพในระดับต้น
- การสร้างกระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาในระดับความเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่การขอรับใบรับรอง



# Framework ในการออกแบบรับรองด้านวิชาชีพระดับต้น

## ระบบสนับสนุน

- กำหนดคุณลักษณะของ **ความรู้** **ความสามารถ** **ประสบการณ์** ที่จะนำมาใช้พิจารณาระดับความเชี่ยวชาญ
- กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา และกระบวนการพิจารณา
- สร้างให้มีเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้มีระดับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามหลักเกณฑ์



การวางแผนพัฒนา  
กำลังคนและการสนับสนุน  
จากหัวหน้างาน



# เชี่ยวชาญ VS บริหาร

## ความเชี่ยวชาญ

คือ ความรู้เฉพาะในวิชาชีพที่เจาะจงกับสายงานที่ได้จากการนำความรู้เฉพาะด้านนั้นๆ ไปลงมือปฏิบัติ ติดตามสังเกตผลปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบจนเห็นผลกระทบได้ชัดเจน และยังรวมถึงการมีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม สามารถเผยแพร่ ให้คำแนะนำแก่ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย/สังคม ในการแก้ไขปัญหาการริเริ่มการดำเนินการแบบใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

## ความสามารถด้านการบริหารจัดการ

คือ ความสามารถในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรและทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลตามแผนงาน สามารถกำหนดทิศทาง วางแผนประสานงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผ่านการระดมกำลังความคิดความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร/หน่วยงาน นำการเปลี่ยนแปลงให้ทีมงาน/ส่วนงาน บรรลุวิสัยทัศน์ของทุกระดับ





# ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

ความรู้ แสดงให้เห็นได้จากการ...

1. **เรียนรู้ตามเนื้อหา**ที่กำหนด ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากการมีพี่เลี้ยง (Mentor)
2. **ผ่านการวัดประเมินความรู้**ตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด แบบออนไลน์ และ/หรือ แบบปากเปล่า



## ขั้นตอนต่อไป

เครือข่ายฯ กำหนดหัวข้อ แหล่งเรียนรู้ ออกแบบการจัดระบบพี่เลี้ยง  
ออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินความรู้



# ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

ความสามารถและประสบการณ์ แสดงให้เห็นได้จากการ...

1. การถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นผ่านการเป็นพี่เลี้ยง หรือการเป็นวิทยากรตามหัวข้อ จำนวนครั้ง มีผลตอบรับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การเข้าร่วมในกลุ่มวิชาชีพโดยมีบทบาทที่ชัดเจนในระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี และได้สร้างผลกระทบต่อเครือข่ายฯ ตามต้นแบบที่กลุ่มบริหารเครือข่ายฯ คาดหวัง

## ขั้นตอนต่อไป

- เครือข่ายฯ กำหนดรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ และจัดแผนให้โอกาสแสดงความรู้ การเก็บผลตอบรับเพื่อนำมาประเมินผล
- เครือข่ายฯ พิจารณากำหนดบทบาทที่เป็นไปได้ในการทำงานในเครือข่ายฯ และปัจจัยในการพิจารณาผลกระทบ



# การวางแผนพัฒนากำลังคนและการสนับสนุน

## ส่วนงานต้องมีการวางแผนพัฒนากำลังคน

1. **พิจารณาจากกรอบอัตรากำลัง** อายุงานของบุคลากร การเกษียณอายุ
2. **พิจารณาจากตัวบุคคล** ในด้านความสนใจ ความถนัด ความพร้อม
3. **ควรทำแผนระยะ 5 ปี** เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงได้โดยที่ยังคงรักษาเป้าหมายกำลังคนในระยะยาว

## ขั้นตอนต่อไป

- ภารกิจหลักในการวางแผนพัฒนากำลังคนอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน แต่ต้องอาศัยการผลักดันของสมาชิกเครือข่ายฯ
- เครือข่ายฯ ควรพิจารณาภาพรวมของสถานการณ์กำลังคน เพื่อกำหนดทิศทางของเครือข่ายฯ ในการผลักดันความก้าวหน้าของสายวิชาชีพ



# การสนับสนุนจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์



1. **Provide** จัดหาที่ปรึกษาและงบประมาณในการ  
ทำเครื่องมือวัดประเมินผลร่วมกับเครือข่ายฯ



2. **Facilitate** เครือข่ายฯ ในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. **Ensure** ความสม่ำเสมอของระบบและการดำเนินงาน  
ระหว่างเครือข่ายฯ



4. **เชื่อมต่อกลไก** การสร้างความก้าวหน้าผ่านระบบเชี่ยวชาญ  
กับระบบงานทั้งหมด





# ตัวอย่าง e-Learning ด้านงาน HR และ IT





# ลำดับขั้นของการอนุมัติใบรับรองด้านวิชาชีพ

เครือข่าย

ส่วนงาน



กำหนดคุณลักษณะ  
ความรู้ ความสามารถ  
ประสบการณ์

พัฒนาเครื่องมือวัด  
ประเมินความรู้

กำหนดหัวข้อที่ต้อง  
เรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้  
สร้างผลงาน/  
ประสบการณ์ในการ  
ทำงานเครือข่าย



อนุมัติโดย

คณะกรรมการ  
กำหนดตำแหน่ง

แผนพัฒนากำลังคน  
ระยะ 5 ปี

ขออนุมัติ  
กรอบเชี่ยวชาญ



บุคลากร  
ขอรับการประเมินฯ

แต่งตั้งกรรมการ  
เครือข่ายฯ พิจารณา

เสนอรายชื่อ  
เพื่อขอรับอนุมัติ  
ใบรับรองด้านวิชาชีพ

<u>1.การสร้างใบรับรองด้านวิชาชีพ</u>	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1.1 กำหนดคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ประสิทธิภาพ	เครือข่าย							
1.2 พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินความรู้		เครือข่าย						
1.3 กำหนดหัวข้อที่ต้องเรียนรู้ สร้างผลงาน/ประสิทธิภาพในการทำงานเครือข่าย			เครือข่าย					
1.4 คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งฯ พิจารณาอนุมัติใบรับรองด้านวิชาชีพ				กรรมการฯ				

<u>2.การกำหนดกรอบความจำเป็นของตำแหน่ง</u>	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
2.1 จัดทำแผนกำลังคน 5 ปี		ส่วนงาน						
2.2 คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งฯ อนุมัติ				กรรมการฯ				

<u>3.พนักงานขอใบรับรองด้านวิชาชีพ</u>	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
3.1 ยื่นขอรับการประเมินฯ (กรณีผ่านเกณฑ์ข้อ 1)						พนม.		
3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายฯ ประเมิน							จุฬาฯ	
3.3 คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งฯ พิจารณาอนุมัติให้ใบรับรองด้านวิชาชีพ							กรรมการฯ	





## ประเด็นเสนอเพื่อพิจารณา



1. กลุ่มเครือข่ายฯ พิจารณาตัดสินใจว่า ประสงค์จะเข้าร่วมจัดทำใบรับรองด้านวิชาชีพ หรือไม่
2. ร่วมกันเสนอความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำใบรับรองด้านวิชาชีพ







*Thank You*

