



โครงการพบปะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กับผู้ปฏิบัติงานส่วนงานด้านสวัสดิการ

ที่มาและความสำคัญ

ด้วยมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายยิ่งขึ้น ภายใต้แนวคิด **“คนมช. จัดใจดี และมีความสุขในการทำงาน”** ตามยุทธศาสตร์การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคลด้านการให้สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่หลากหลาย ในแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) นั้น

กองทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลด้านสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัย เห็นว่า จากการที่มหาวิทยาลัยได้มีการให้สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างไม่ติดขัด การสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ และเข้าใจในรายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการ เชื้อนไข และการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่จะได้รับ มีความสำคัญ และจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง

จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งจะสามารถนำมาสร้างความรู้ที่ใช้ได้จริง และเกิดการบูรณาการช่วยให้อุคลากรสามารถ เข้าถึงแบบปฏิบัติที่ดี รายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการ และสามารถร่วมกันพัฒนาวิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเป็นหนึ่งในกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ในยุคปัจจุบัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะนี้ ไม่เพียงแต่ส่งเสริมทักษะ และองค์ความรู้ แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เกิดการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกัน นำไปสู่การพัฒนางานและองค์กร อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร
2. เพื่อเผยแพร่และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน ภายในองค์กร
3. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน
4. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรในองค์กร
5. เพื่อให้เกิดการต่อยอดแนวทางการทำงาน และสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

- การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
 - จัดเตรียมพื้นที่สำหรับพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้
 - สร้างความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังระหว่างกันและกัน
- การใช้เครื่องมือสนับสนุน
 - การจัดทำสื่อความรู้ เช่น อินโฟกราฟิก / คู่มือการปฏิบัติงาน
- การสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้นในการทำกิจกรรม
 - การยกย่องชมเชยผู้แบ่งปันความรู้
 - การมอบรางวัล/ของที่ระลึกแก่ผู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดีเด่น

วิเคราะห้และสรุปสาระสำคัญ

จากการดำเนินโครงการนี้ ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา และยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือ และการช่วยเหลือกัน ข้อมูลที่บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กันสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการนำแนวปฏิบัติที่ดีมาถ่ายทอด และเผยแพร่สามารถเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ภายหลังจากการดำเนินโครงการในแต่ละหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน หรือมีประเด็นข้อสอบถามลดลง เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ มีความ เข้าใจในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนและป้องกันปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นล่วงหน้า ส่งผลให้กระบวนการทำงานมีความราบรื่นและ คล่องตัวมากขึ้น

ขั้นตอน ดำเนินการ

กำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ

สร้างความเข้าใจ/ซักซ้อม/ชี้แจงกระบวนการในทางปฏิบัติ อันเกี่ยวข้องกับ เรื่องสิทธิสวัสดิการภาพรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่ม บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จนถึงสิ้นสุดสถานการณื เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละกรณี (ลาออก / เกษียณ / เลียชีวิต)

กำหนดกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล / สวัสดิการวางแผนกิจกรรม และระยะเวลา

- มีกำหนดการดำเนินโครงการทุกวันพุธของสัปดาห์
- ส่วนงานแจ้งความประสงค์ดำเนินกิจกรรม โดยกำหนด เวลา นัดหมายผ่าน Google Calendar ตามช่วงเวลา ที่สะดวก

การดำเนินกิจกรรมโครงการ

จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Forum) ในรูปแบบของบรรยายที่ผ่อนคลาย ไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วม ได้พูดคุย แลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับการทำงาน

การติดตามและประเมินผล

- จัดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมทำแบบประเมินที่เป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับหัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการครั้งต่อไป

แผนการดำเนินงาน

โครงการพบปะ ฯ ได้จัดให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบทดสอบรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม ซึ่งจะเห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็น/หัวข้อ ตามที่กำหนดในทิศทางที่ดีขึ้น

จากการดำเนินโครงการนี้ ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลด ระยะเวลาในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหา และยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือ และการร่วมด้วยช่วยกัน ที่สอดคล้องกับค่านิยม E-CMU ซึ่งจากข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดการเปิดใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaborative Culture) ภายในองค์กร โดยบุคลากร รู้สึกมีส่วนร่วมและเกิดความภูมิใจที่ได้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) สะท้อนได้จากผลประเมินการ ดำเนินโครงการดังกล่าว พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการเป็นอย่างมาก

