

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 1

ผู้เล่า : รศ.ดร.รัตติมา จินาพงษา

จาก : มหาวิทยาลัยนเรศวร

เรื่อง : การบริหารงานสำนักหอสมุด

ตรงกับประเด็นที่ 1 ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

เนื่องจากองค์กรต้องมีการพัฒนางานและบุคลากรอยู่ตลอดเวลาจึงต้องจัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากร สำนักงานหอสมุดจึงใช้ KM พัฒนาคณะโดยการพยายามให้ KM เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยไม่เน้นรูปแบบของ KM บุคลากรมีการพูดคุยกันมากขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานประจำ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจใดๆที่จะมีผลกระทบต่อทุกคน การพัฒนาบุคลากรเน้นการพัฒนาผ่านการมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่มีความยากมากขึ้น โดยอาจจะทำเดี่ยวๆ หรือร่วมกับพี่เลี้ยง

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. ผู้บริหารเข้าใจคน เข้าใจงาน
2. การมีส่วนร่วม

### คุณลิขิต

- |             |                   |
|-------------|-------------------|
| 1. พนารัตน์ | น้อยดวง (พาน้อย)  |
| 2. พัชรา    | จินาพันธ์ (SSM T) |

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 2

ผู้เล่า : ดร.ทองม้วน นาเสงี่ยม

จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

Blueprint for change ที่จัดทำในจังหวัดต่างๆ ซึ่งรับการฝึกฝนได้จากผู้เชี่ยวชาญ มีแบบฟอร์มที่ 1 ถึง 6 ในปี 36 วิทยาลัยครูผลิตครูมากเกินความต้องการไม่รู้เรื่อง HRD แต่รับการพัฒนา Competency จากผู้เชี่ยวชาญจากญี่ปุ่นเน้นที่การปฏิบัติจริง ในที่สุดก็ได้แผนพัฒนามูลนิธิขององค์กร

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. Leadership
2. KISS

### คุณลิขิต

- |             |                   |
|-------------|-------------------|
| 1. พนารัตน์ | น้อยดวง (ฟ้าน้อย) |
| 2. พัชรา    | จินาพันธ์ (SSM T) |

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 3

ผู้เล่า : นายประยงค์ จำปาศรี

จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : การบริหารงานบุคคล ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

จากการที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดการบริหารงานบุคคล รู้สึกว่าตัวเองต้องรับผิดชอบโดยถือว่าตัวเองได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในฝีมือการปฏิบัติงาน ในช่วงแรกที่ปฏิบัติงานก็ประสบปัญหา เนื่องจากไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ไม่เคยย่อท้อและโดนเปิดใจเรียนรู้งานและปรึกษาผู้รู้ ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยผมภาคภูมิใจมาก

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. ความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ
2. การได้รับโอกาส
3. เปิดใจเรียนรู้

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์      น้อยดวง (ฟ้าน้อย)
2. พัชรา         จินาพันธ์ (SSM T)

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 4

ผู้เล่า : รศ.นงเยาว์ สว่างเจริญ

จาก : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง : การพัฒนางาน ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

การจัดการความรู้/การพัฒนาบุคลากร/การประกันคุณภาพ สามารถทำไปพร้อมกันได้ โดยการ  
ทำกลุ่ม ลปรร. ระหว่างบุคลากรของแต่ละภาควิชาในคณะ โดยเริ่มจากการรวมตัวกันทำกิจกรรมเพื่อ  
แก้ปัญหาพร้อมกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในกลุ่มถ้ายังไม่สามารถแก้ปัญหาก็จะศึกษาจากผู้ที่มีความ  
เชี่ยวชาญนั้น ๆ โดยคณะเป็นผู้ให้การสนับสนุน

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การ Share ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
2. ให้ความสำคัญ ยกย่อง ให้กำลังใจ
3. ใช้กลุ่มดึงคนเข้าร่วม

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์ น้อยดวง (พาน้อย)
2. พัชรา จินาพันธ์ (SSM T)

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 5

ผู้เล่า : นางนัยิกา เดิดขุนทด

จาก : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง : การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงกับประเด็นที่ 4 ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

จากที่ได้รับนโยบาย PMS จากมหาวิทยาลัยมาสู่การปฏิบัตินำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์สำนักวิทยุ ด้านพัฒนาบุคลากร กำหนด KPI ของหน่วยงาน มอบหมาย KPI รายบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนสำนักวิทยบริการ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานภาระงาน (Standard of Load Unit) บุคลากรทุกคนจัดทำ PD ของแต่ละคน ทุก 6 เดือน บุคลากรจะจัดทำแฟ้มสะสมงานให้หัวหน้างานประเมินผล โดยจะประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงาน สมรรถนะ (50 : 30 : 20)

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. Leadership
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร
3. การสื่อสารอย่างเป็นระบบ

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์ น้อยดวง (พาน้อย)
2. พัชรา จินาพันธ์ (SSM T)

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 6

ผู้เล่า : นางวินิสา บุญคง

จาก : มหาวิทยาลัยนเรศวร

เรื่อง : การพัฒนาระบบประเมินการพัฒนาบุคลากร ตรงกับประเด็นที่ ... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

จากการที่กองการบริหารงานบุคคลได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้รับความช่วยเหลือจาก ดร.พีรธร อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ ได้เข้ามาช่วยจัดทำสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของสายบุคลากรสายวิชาการและสายบริการ ได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้วย ซึ่งได้ใช้ระบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย โดยการจัดทำแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จัดทำขึ้น และสรุปนำออกมาประกาศใช้เป็นแนวทางเดียวกัน

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

- 1 มีผู้นำในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์ น้อยดวง (พาน้อย)
2. พัชรา จินาพันธ์ (SSM T)

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 7

ผู้เล่า : ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ วัฒนภา

จาก : มหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง : ใช้ค่านิยมเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน HRD ตรงกับประเด็นที่.... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

จากการวิเคราะห์องค์กรต่างๆ พบว่า วัฒนธรรมหรือค่านิยมองค์กรมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ (ดูจากศิริราชที่ประสบผลสำเร็จ) สำหรับ ม.มหิดล ซึ่งมีความหลากหลายไม่เหมือนศิริราช การปลูกฝังวัฒนธรรมหรือค่านิยมองค์กรจึงดำเนินการทีละกลุ่ม เริ่มจากวิทยาเขต ศาลายาก่อน และค่อยๆ ขยายวงออกไป เมื่อเริ่มทำกิจกรรมแล้วพบว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในวิทยาเขตศาลายาร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้นแม้จะอยู่คนละหน่วยงาน มหาวิทยาลัยกำลังวางแผนที่จะทำให้วัฒนธรรมหรือค่านิยมองค์กร (MAHIDOL) คงอยู่ในบุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดไป

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

- 1 Top Management ต้องเห็นชอบ. เพื่อให้มีการสนับสนุนการดำเนินการ.....
- 2 มีผู้รับผิดชอบดำเนินการ คือ กองทรัพยากรบุคคลและ Change Agents
- 3 บุคลากรต้องให้ความสำคัญกับเรื่องวัฒนธรรมหรือค่านิยมองค์กร โดยย้ำเรื่องพระนาม "มหิดล" ซึ่งเป็นพระนามของราชินิกุลที่สูงส่ง

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์ น้อยดวง (พาน้อย)
2. พัชรา จินาพันธ์ (SSM T)

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 8  
ผู้เล่า : ผศ.ดร.ศุภรัตน์ จิตต์จำนง  
จาก : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
เรื่อง : การพัฒนาบุคลากร ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

ใช้รางวัลเป็นตัวผลักดัน HRD ควบคู่กับกำหนดภาระงาน ซึ่งในส่วนของคณะเทคโนโลยี มมส. จะใช้คน 1 คน ทำงานหลายภารกิจ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานควบคู่กันไป โดยใช้กระบวนการ KM ซึ่งการดำเนินงานจัดประชุมวิชาการใหญ่ๆ ระดับประเทศหรือระดับนานาชาติก็ใช้คนเพียงไม่กี่คน

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การรักษองศ์กรของบุคลากร
2. รู้เรื่องในงานที่ชัดเจน

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์      น้อยดวง (พาน้อย)
2. พัชรา        จินาพันธ์ (SSM T)



## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 1 เรื่องเล่าที่ 9

ผู้เล่า : รศ.วิภาพร วรหาญ

จาก : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง : ระบบการพัฒนาบุคลากร ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

ได้มีโอกาสรับผิดชอบดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร จากการกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มข. ในบุคลากรทั้ง 8 กลุ่ม ซึ่งต้องมองให้ครอบคลุม และมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้พัฒนาบุคลากร โดยใช้ PMS เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งปริมาณ คุณภาพ และสมรรถนะของการปฏิบัติงาน

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ
2. มีทีมพี่เลี้ยง
3. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

### คุณลิขิต

1. พนารัตน์      น้อยดวง (ฟาน้อย)
2. พัชรา        จินาพันธ์ (SSM T)