

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 2 เรื่องเล่าที่ 1

ผู้เล่า : คุณรัตติยา เขียวแป้น

จาก : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง : การกำหนดเป้าหมาย Competency ของแต่ละกลุ่มงาน ตรงกับประเด็นที่ 2 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

การดำเนินการเพื่อให้ได้ Gap ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการ ซึ่งที่ผ่านมาทางมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ได้มีการกำหนดเป็น Core competency, Functional Competency และ Managerial Competency โดยในแต่ละปีมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ไม่ใช่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เนื่องจากเป็นการประเมินเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นทำให้หัวหน้างานทุกคนจึงต้องการให้ลูกน้องมีความสามารถไม่ต่ำกว่า 90 คะแนน

ดังนั้นในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงได้มีการทบทวนการจัดทำ Functional competency โดยใช้กลุ่ม COP เป็นตัวขับเคลื่อนในการวิเคราะห์หา Functional Competency ของทุกกลุ่มงานภายในมหาวิทยาลัย โดยการดำเนินงานของ COP จะดำเนินการโดยอิสระ และเป็นการรวมกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานในสายงานนั้นๆ เช่น กลุ่ม COP การเงินและบัญชี และตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง โดยสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นผู้กำหนด Functional Competency ของตน ซึ่งหน่วยงานและคณะ สามารถนำ Functional Competency ไปเพิ่มเติมหรือหาความแตกต่างตามความต้องการของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นพี่เลี้ยงให้กับหน่วยงานภายในและกลุ่ม COP โดยผลสำเร็จที่ได้เกิดจากการขับเคลื่อนของ COP ของแต่ละกลุ่ม ที่จะพูดคุยกันแบบอิสระ ทำให้ได้ Functional Competency ที่ตรงกับหน้าที่และภาระงานที่ได้รับ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การสร้างเครือข่ายนักปฏิบัติ COP
2. การให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้คิด
3. การดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยมีส่วนกลางทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง

คุณลิขิต

1. มาดา ชยทัตโต (ฟ้าน้อย)
2. สิริกาญจน์ ยอดบุรี (SSMT)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 2 เรื่องเล่าที่ 2

ผู้เล่า : คุณนภาพร ม่วงสกุล

จาก : มหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง : **Competency ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการทดสอบและการทดลองใช้** ตรงกับประเด็นที่ 2 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มีการจัดทำ Core competency ของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการ ในปัจจุบันกระบวนการประเมินยังไม่ได้เริ่ม แต่จะเริ่ม เดือน ก.ย. ส่วน Managerial Function มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโดยแต่ละระดับจะมีการกำหนดว่าจะต้องมีตัวใดบ้าง ของ Function Competency ให้แต่ละคณะ คณะสามารถกำหนดได้เองตามบริบทของคณะซึ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะต้องมี ซึ่งความสามารถวิชาชีพ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ และความสามารถด้าน IT เนื่องจากเป้าหมายเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งไปสู่ มหาวิทยาลัยระดับ World class

คณะได้มีการทดสอบความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อ Core Competency โดยได้นำ Core Competency ให้บุคลากรสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรทุกคนเห็นเป้าหมายและเข้าใจ Core Competency ที่ตรงกัน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การทำความเข้าใจ กับบุคลากรทุกท่านก่อนนำมาใช้จริง
2. บุคลากรเห็นเป้าหมายตรงกัน
3. competency จะต้องมีพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการทดสอบและการทดลองใช้

คุณลิขิต

1. มาดา ชยทัตโต (ฟ้าน้อย)
2. สิริกาญจน์ ยอดบุรี (SSMT)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 2 เรื่องเล่าที่ 3

ผู้เล่า : อาจารย์สมชาย รัตนทองคำ

จาก : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง : **ประเมิน 3 มิติ คือ ปริมาณ คุณภาพ และ Competency** ตรงกับประเด็นที่ 2 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ทำระบบประเมินโดยมีการประเมิน 3 มิติ คือ ปริมาณ คุณภาพ และ Competency โดยแบ่งกลุ่มผู้ถูกประเมินเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1 สายผู้สอน และ 2 สายสนับสนุน โดยทางมหาวิทยาลัยได้กำหนด competency ขึ้นประมาณ 5 – 6 ตัว

ในระดับคณะหน่วยงานสามารถเลือกได้ว่าสามารถนำ Competency ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นไปใช้ทั้งหมดและสามารถเพิ่มเติมของคณะหน่วยงานได้ โดยมีความยืดหยุ่น ซึ่ง Competency ของคณะหน่วยงานนั้นอาจเน้นที่การพัฒนาตนเองและสามารถพัฒนาตามนโยบายหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ โดยจะไม่นำมาเปรียบเทียบระหว่างคณะ แต่จะเน้นใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะตามความต้องการของคณะและหน่วยงาน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การทำ Competency ให้ตรงกับวัฒนธรรมองค์กร และกำหนดเงื่อนไขและเกณฑ์ในการวัดผลให้ชัด
2. การ Implement ต้องลงไปถึงบุคลากรทุกท่าน
3. Competency ที่ใช้นั้นควรได้รับการยอมรับและควรมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับ

คุณลิขิต

1. มาดา ชยทัตโต (ฟ้าน้อย)
2. สิริกาญจน์ ยอดบุรี (SSMT)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 2 เรื่องเล่าที่ 4

ผู้เล่า : อาจารย์พรทิพย์ วรกุล

จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ประเมินจาก Job description ตรงกับประเด็นที่ 2 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

ในปัจจุบันมีการกำหนด Core Competency อยู่แล้ว แต่ในส่วนของ การประเมินจะเป็นหน้าที่ของ ฝายบุคคล ของมหาวิทยาลัยซึ่งจะให้กับบุคลากรทุกคนประเมิน Job description ของตนเอง ว่า ใน ปัจจุบันมีความต้องการพัฒนาด้านใด และนำมาสังเคราะห์ เพื่อจัดโปรแกรมการอบรม การจัดโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรนั้นจะใช้ KM เข้ามาเป็นเครื่องมือโดยบุคลากรที่มีภาระหน้าที่ ที่เหมือนกันและมีความ ต้องการพัฒนาที่เหมือนกัน จะมีการทำแผนพัฒนาร่วมกัน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้คิด

คุณลิขิต

1. มาตา ชยทัตโต (ฟ้าน้อย)
2. สิริกาญจน์ ยอดบุรี (SSMT)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 2 เรื่องเล่าที่ 5

ผู้เล่า : อาจารย์จักษุ พันธุ์ชูเพชร

จาก : มหาวิทยาลัยนเรศวร

เรื่อง : **Competency ถือเป็นเป้าหมาย KM เป็นกระบวนการ และ KPI เป็นตัวชี้วัด** ตรงกับประเด็นที่ 2 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

ต้องมีการวางแผนในการวางกระบวนการพัฒนา Competency ในระยะยาว และดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปมีการกำหนดกลุ่มตามตำแหน่งงาน เพื่อจัดทำ Function competency และเงื่อนไขในการวัดที่ชัดเจน หลังจากนั้นดำเนินการนำ Function competency ที่ได้ไปทำการประเมินกับบุคลากรในแต่ละกลุ่มตามตำแหน่งงานเพื่อหา GAP โดยการประเมินต้องประเมินแบบ 360 องศา ไม่ใช่ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน ถึงจะได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และนำข้อมูลที่ได้ไปทำแผนพัฒนาบุคลากร

Competency ถือเป็นเป้าหมาย

KM เป็นกระบวนการ

KPI เป็นตัวชี้วัด

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. ความรู้ด้าน Competency ของผู้ทำ
2. ดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปและมีแผนอย่างชัดเจน

คุณลิขิต

1. มาดา ชยทัตโต (ฟ้าน้อย)
2. สิริกาญจน์ ยอดบุรี (SSMT)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 2 เรื่องเล่าที่ 6

ผู้เล่า : นายทวีศักดิ์ หนูเดช

จาก : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เรื่อง : เครือข่าย ตรงกับประเด็นที่ 2 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ดังนั้นการประเมินที่ผ่านมาจะประเมิน 360 องศา แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเพื่อสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ มากขึ้นจึงได้เริ่มทำการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ competency โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับคณะทำงานกลางของมหาวิทยาลัย ต่อมาคณะทำงานกลางของมหาวิทยาลัยได้นำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมาเป็นเป้าหมายและจัดทำ core competency ของมหาวิทยาลัยที่ต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายกับแผนพัฒนา หลังจากนั้น นำ core competency ไปประกาศใช้ โดยคณะและหน่วยงานเป็นผู้คิด และแต่ละหน่วยงานแยกไปทำ function competency เพื่อให้ทุกคนเข้าใจมากขึ้น แต่ในช่วงแรกก็ประสบปัญหาว่าเกณฑ์ไม่สามารถวัดได้ และยังไม่ตอบสนองมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงต้องนำ function competency เข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการกลางเพื่อทำการสังเคราะห์ โดยในวันที่ 14 – 15 ก็มีการจัดกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ความสำเร็จในการทำ function competency ต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานผู้มีหน้าที่เดียวกันทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดทำ function competency

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. การสร้างเครือข่าย
2. เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน

คุณลิขิต

1. มาดา ชยทัตโต (ฟ้าน้อย)
2. สิริกาญจน์ ยอดนรี (SSMT)