

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 1

ผู้เล่า : อ.จ.ทามาส สุทธิปัญญา

จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : พัฒนาศักยภาพบุคลากร ตรงกับประเด็นที่ ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มีการฝึกอบรมบุคลากรตามสายงานต่าง ๆ ในหลายระดับ เช่น ระดับคณะ ระดับภาควิชา และ บุคลากร เช่น ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา การจัดทำ course syllabus การฝึกอบรม ภาษาอังกฤษ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปฝึกอบรม และมีการนำมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการ ถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบ และสร้างความร่วมมือให้กับบุคลากรในคณะฯ ได้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

- 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- 2 ความร่วมมือและเห็นความสำคัญของงาน

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 2

ผู้เล่า : คุณพิชญานนท์ กริมสูงเนิน

จาก : มหาวิทยาลัยนเรศวร

เรื่อง : กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติจริง ตรงกับประเด็นที่ 4 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

เริ่มจากการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร การประเมิน และการสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยถอดบทเรียนจากจุดอ่อนของการประเมินและนำมาสร้างเกณฑ์ประเมินของคณะฯ โดยยึดหลักจากเกณฑ์ของ กพ. และ สกอ. เช่น กำหนด competency 5 ระดับ และยึดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรเป็นหลัก และมีการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยนำผลประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน ซึ่งนำสมรรถนะในข้อที่เป็นจุดอ่อนสุดมาจัดอบรม โดยไม่เอาเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบมาเกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในตำแหน่งนั้น ๆ อย่างแท้จริง

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

- 1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
- 2 ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บังคับบัญชา ในการหาแนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร
- 3 นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ job description มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 3

ผู้เล่า : คุณเอื้องฟ้า วรรณสิทธิ์

จาก : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงกับประเด็นที่ 5 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยสร้างระบบพี่เลี้ยง มีการจัดฝึกอบรมจากส่วนกลาง และระดับคณะ ทั้งนี้ ระบบพี่เลี้ยงจะคอยติดตามงาน สอบทานงาน และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตามเกณฑ์กำหนดที่ยังขาด เพื่อให้บรรลุสมรรถนะของงาน โดยมีการประเมินสมรรถนะงานและนำผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาและประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือการสร้างและพัฒนาสมรรถนะงานของบุคลากร
2. มีระบบการประเมินสมรรถนะงาน

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 4

ผู้เล่า : คุณชูศรี คูชัยสิทธิ์

จาก : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง : ตรงกับประเด็นที่ ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มีการพัฒนาคู่มือสมรรถนะงาน ตั้งแต่ปี 2544 ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาเครื่องมือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะงาน มีการทำภาระงานเป็นรายบุคคล ระดับหน่วยงาน และถ่ายทอดงาน มีการกำหนด TOR อีกทั้งมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อเยี่ยมหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อศึกษาเรียนรู้ระบบการปฏิบัติงาน และมีการศึกษาวิจัยระบบ PMS หลังจากนั้นนำมาสรุปผลการทำงานและประเมินผลในระบบพนักงานมหาวิทยาลัย มีการนำผลการประเมินมีประกอบกรให้โบนัส นอกจากนี้ ในการขอตำแหน่งสร้างความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการ ชำนาญการ และเชี่ยวชาญ มีการใช้ PD (Position Description) ประกอบด้วย

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. มีนโยบายที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ
2. มีระบบพี่เลี้ยงเข้าติดตามให้ความช่วยเหลือ
3. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 5

ผู้เล่า : อ.เจริญ พรหมฤทธิ์

จาก : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง : การเปิดหลักสูตรและการประเมินผลหน่วยงานและบุคลากร ตรงกับประเด็นที่ ใน
เกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มีการทำ TOR มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก 6 เดือน ในวิทยาเขตภูเก็ต ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ได้แก่

- คณะวิทยาศาสตร์
- คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
- คณะการบริการและการท่องเที่ยว
- สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตภูเก็ต
- วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต (ปี 2549 – 2551) มีการทำโครงการต่าง ๆ ให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วม มีการประเมินผลโครงการให้กับวิทยาลัย และมีการนำวิสัยทัศน์ของจังหวัดมาใช้ประกอบการจัดทำโครงการให้ประสบความสำเร็จ

ทุกคณะ / หน่วยงาน จะมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรทุกปี

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. ความร่วมมือ / การมีส่วนร่วมของชุมชน
2. การประเมินมหาวิทยาลัยโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม
3. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 6

ผู้เล่า : นายนิรันดร์ จินदानาค (ประธานกลุ่ม)

จาก : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เรื่อง : เริ่มต้นจากตนเอง ตรงกับประเด็นที่ ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

พัฒนาจากการวิเคราะห์การใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่มีจำกัด ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์การดำเนินการเพื่อเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร จึงได้พยายามพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากร เพื่อบูรณาการงานร่วมกัน โดยนำเกณฑ์ยุทธศาสตร์ของ สกอ. และ สมศ. มาเป็นตัวชี้วัดเพื่อให้ตอบสนองแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงได้ร่วมกันจัดโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ และเป็นทิศทางเดียวกันของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือร่วมกัน
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจริง
3. พัฒนาจากการดำเนินงานของตนเอง และเชื่อมโยงกับงานของผู้อื่น

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)

แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 3 เรื่องเล่าที่ 7
ผู้เล่า : คุณภัทรพร วัฒนาศรีโรจน์ (เลขานุการกลุ่ม)
จาก : มหาวิทยาลัยมหิดล
เรื่อง : **PA** ตรงกับประเด็นที่ 6 ในเกณฑ์ของ กพร.

เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มีการทำ performance agreement กับทุกระดับ ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย คณะ และบุคคล โดยมีการทำความเข้าใจและหารือร่วมกันในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และมีการประเมินสมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีการตั้งคณะกรรมการประเมินและกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน และจะนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต่อสัญญา และพัฒนานักคน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) (ไม่ควรเกิน 3 ข้อ)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการพัฒนาศักยภาพและความภูมิใจ
2. มีกลยุทธ์ในการนำ performance agreement มาสู่การปฏิบัติ

คุณลิขิต

1. ขวัญตระกูล กลิ่นสุคนธ์ (ฟ้าน้อย)
2. มัทธนา คลังสมบัติ (SSM T)