

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 7 เรื่องเล่าที่ 1

ผู้เล่า : นางอริยา ธัญญพิช

จาก : มหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง : KM กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้นำ KM มาเป็นเครื่องมือในการปรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งได้รับความร่วมมือ และการยอมรับอย่างมาก การให้ทุกคน/ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ/กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน/แลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาระบบการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อ implement ทำให้เกิดการยอมรับนอกเหนือจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ผ่านตัวชี้วัดนั้นๆ ทุกคนยังต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ปฏิบัติจะรู้ว่าเมื่อทำงานได้ตามเกณฑ์จะถูกประเมินได้คะแนนระดับเท่าไร ทำดีกว่าเกณฑ์ได้เท่าไร ต่ำกว่าเกณฑ์ได้คะแนนอย่างไร ตรงนี้จะก่อให้เกิดความยุติธรรม

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

1. การยอมรับ
- 2 ความร่วมมือ

### คุณลิขิต

- |               |                          |
|---------------|--------------------------|
| 1. คุณวิภา    | เพิ่มผลนิรันดร์ (ฟาน้อย) |
| 2. คุณนุชนารถ | ชื่นจ้อย (SSM T)         |

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 7 เรื่องเล่าที่ 2

ผู้เล่า : คุณนมิตา ชูสุวรรณ และ คุณฉันทนา ชลสินธุ์

จาก : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เรื่อง : **KM กับการเปลี่ยนแปลง** ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเดิมเน้นในการ Trainings มาเป็นวิธีการ learning โดยนำกระบวนการ KM มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน, พัฒนาคคน และพัฒนาองค์กร มีการจัดตั้ง COPs ในหลายๆ หน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการ ลปรร. และขณะนี้กระบวนการ KM ได้แนบเข้าไปในเนื้องาน มีการทำแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน (แผน 5 ปี) เพื่อเพื่อมุ่งสู่มาตรฐาน TQA โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อน

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

1. นำ KM มาใช้ในการแก้ปัญหา
2. นำ R2R มาใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคคน และพัฒนาองค์กรแชร์ประสบการณ์พัฒนาร่วมกัน
3. มีการแชร์ฐานข้อมูลในแต่ละหน่วยงานเชื่อมหากัน

### คุณลิขิต

1. คุณวิภา เพิ่มผลนิรันดร์ (ฟ้าน้อย)
2. คุณนุชนารถ ชื่นจ้อย (SSM T)

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 7 เรื่องเล่าที่ 3

ผู้เล่า : คุณแดง โฉมทอง เสริมเรื่องเล่าโดย คุณเมตตา ชุมอินทร์

จาก : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง : **KM กับการจัดอัตรากำลังคน** ตรงกับประเด็นที่ 3 ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

เนื่องจากการจัดอัตรากำลังคนภายในมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจกับแต่ละหน่วยงาน ซึ่งกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ รวม 5 จังหวัด ปัญหาที่พบคือ ประเด็นการสื่อสารในองค์กรค่อนข้างลำบาก มหาวิทยาลัยจึงมีพื้นที่การเล่าเรื่อง การสื่อสารจากส่วนกลางไปยังบุคลากร หรือการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะจากคณะ หน่วยงาน มายังส่วนกลาง โดยกำหนดให้เป็นพื้นที่กลางเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้ชื่อว่า Share.psu.ac.th โดยในแต่ละวัน แต่ละหน่วยงานจะมีการเล่าเรื่องราวของงานที่ตนเองปฏิบัติในพื้นที่กลาง(ระบบ blog) เมื่อมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่หน่วยงานใดงานหนึ่งผู้เกี่ยวข้องก็จะสื่อสาร ชี้แจง อธิบายแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา ซึ่งคนในมหาวิทยาลัยรับรู้ที่ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็น แสดงแนวคิดผ่านพื้นที่กลาง ส่งผลให้การทำงานในหลายๆเรื่องง่ายขึ้น ผู้ปฏิบัติที่หน่วยงานได้พัฒนาตนเองไปพร้อมๆกัน ในทักษะการเขียน การสื่อความหมายต่อประชาคม รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ถือเป็นวิถีปกติของชาวมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สรุปได้ว่าการเปิดพื้นที่นี้ทำให้การสื่อสารง่ายขึ้น และมีผลทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นไปด้วย

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

1. การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนกลางของการ ลปรร.
2. สร้างบรรยากาศการ ลปรร.

### คุณลิขิต

- |               |                           |
|---------------|---------------------------|
| 1. คุณวิภา    | เพิ่มผลนิรันดร์ (ฟ้าน้อย) |
| 2. คุณนุชนารถ | ชินจัย (SSM T)            |

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 7 เรื่องเล่าที่ 4

ผู้เล่า : นางอัจฉราวดี กำมุขโข

จาก : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เรื่อง : การประเมินสมรรถนะ 360 องศา ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

กองแผนงาน ได้มีการจัดอบรมเพื่อ ลปรร. ขึ้น ส่งผลให้เกิดเครือข่าย เพิ่มเพื่อน และนำวิธีการประเมินสมรรถนะ 360 องศามาใช้ ได้ใจเพื่อนร่วมงาน ได้ใจผู้บริหาร

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

1. การสร้างเครือข่าย
2. การประเมิน 360 องศา
3. ได้รับความวิจัยจากการจัดทำโครงการอบรมหลักสูตรสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุน ทั้ง 5 รุ่น จำนวน 25 เรื่อง เพื่อนำไปเผยแพร่ในการปฏิบัติต่อไป

### คุณลิขิต

- |               |                          |
|---------------|--------------------------|
| 1. คุณวิภา    | เพิ่มผลนิรันดร์ (ฟาน้อย) |
| 2. คุณนุชนารถ | ชื่นจ้อย (SSM T)         |

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 7 เรื่องเล่าที่ 5

ผู้เล่า : นางจันทนันท จารุโณปถัมภ์

จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : **KM** **กับการพัฒนาบุคลากร** ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

ในอดีตบุคลากรสายวิชาการ(อาจารย์) ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ส่วนพนักงานจะทำหน้าที่เป็นธุรการเท่านั้น จึงมีการพัฒนาพนักงานให้สามารถขึ้นมาทำหน้าที่หัวหน้างานได้ โดยใช้ KM เข้ามามีส่วนร่วม และมีการเขียนแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนและได้ผ่านสภาฯ มหาวิทยาลัยอนุมัติเป็นแผนพัฒนาบุคลากรปี 2551-2554 (แผน 4 ปี) ซึ่งมหาวิทยาลัย (กองบริหารงานบุคคล) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนไปบ้างแล้ว 1 ปี และอยู่ในระหว่างการติดตามประเมิน เพื่อรายงานต่อสภาฯ เพื่อทราบผลการดำเนินงานต่อไป

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

1. ความคิดริเริ่มในการให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาความสามารถตามความต้องการของตัวเอง
2. นำ KM เข้ามาปรับใช้ในการพัฒนา และปิด Gap ได้
3. สามารถนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ

### คุณลิขิต

- |               |                          |
|---------------|--------------------------|
| 1. คุณวิภา    | เพิ่มผลนิรันดร์ (ฟาน้อย) |
| 2. คุณนุชนารถ | ชื่นจัย (SSM T)          |

## แบบบันทึกเรื่องเล่า



เจ้าของเรื่องเล่า

เรื่องเล่าประจำกลุ่มที่ 7 เรื่องเล่าที่ 6

ผู้เล่า : รศ. สุภาพ ญ นคร

จาก : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง : การพัฒนา HRD เชิงจิตวิญญาณ ตรงกับประเด็นที่ ..... ในเกณฑ์ของ กพร.

### เรื่องเล่าพอสังเขป (เน้นวิธีปฏิบัติ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีสำนักวิชาการศึกษาทั่วไป ซึ่งดูแลงานสองด้าน คือ

1. งานพัฒนาสายผู้สอนศึกษาทั่วไป โดยเฉพาะการสอนแบบบูรณาการ
2. งานพัฒนาบุคลากรในสำนัก (มีพนักงาน 12 คน) มี competency Development Plan มีการพัฒนาความต้องการ (Need Assessment)

ในฐานะที่รับผิดชอบสำนักวิชาการศึกษาทั่วไป มีความเห็นว่า HRD ต้องไม่ลืมการพัฒนา Competency สายผู้สอนด้วย ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้นเห็นว่า การประเมินระหว่างข้าราชการกับพนักงานอาจจะเหลื่อมล้ำกัน โดยที่การประเมินพนักงานเข้มข้นกว่าข้าราชการ แต่ก็เป็นจุดแข็ง เพราะมีเอกสารเชิงประจักษ์ในกรณีที่มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้น อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการพัฒนา HRD เชิงจิตวิญญาณ/จิตสาธารณะ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทให้กับองค์กรและทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

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

1. สามารถเชื่อมโยงนโยบายสู่หน่วยปฏิบัติได้ เพราะมีความเข้าใจตรงกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา 100 เปอร์เซ็นต์และมีความทุ่มเทให้กับองค์กร
3. ระบบ PMS ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความชัดเจน

### คุณลิขิต

- |               |                          |
|---------------|--------------------------|
| 1. คุณวิภา    | เพิ่มผลนิรันดร์ (ฟาน้อย) |
| 2. คุณนุชนารถ | ชื่นจัย (SSM T)          |