

บันทึกการเล่าเรื่อง

เรื่อง.การเขียนแบบประเมินค่างานและผลงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564

ณ คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
รักษัศณา กวาวลิบสาม	<p>ได้เกริ่นถึงการเลือกประเด็นหัวข้อที่ได้เลือกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จากปีที่แล้ว ได้คัดเลือกหัวข้อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีของสายสนับสนุน มาปีนี้ เป็นเรื่อง การเขียนแบบประเมินค่างานและผลงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์</p> <p>เนื่องจากเป็นทำงานฝ่ายบุคคล และ เห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุน และความมั่นคงของสายสนับสนุน เพราะว่าการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน เกี่ยวเนื่องกับการต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะ ซึ่งแบ่งเป็นระยะ 3 ปี 4 ปี และ 6 ปี</p> <p>เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไป สู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์ และผลงาน ในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน” โดยยึด “หลักการ” ในการจัดทำความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>กล่าวถึงประเด็นการคัดเลือกหัวข้อ การเขียนแบบประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยทุกคนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันว่าเป็นประเด็นที่ดี ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เนื่องจากจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง ในความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยมีประเด็นของสัญญาจ้างกับทางมหาวิทยาลัยเป็นหลัก</p> <p>นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์ และผลงานของแต่ละตำแหน่ง โดยยึดหลักการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ2. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำ งาน จากประสบการณ์ในการ

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
<p>รุจิราพร แสงปวง</p>	<p>ดังนี้ 1. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง สำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียม ความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วน ราชการ 2. เป็นการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดย พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจาก การ ทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานใน หน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำ หรับใช้ประสบการณ์ ในการปฏิบัติ หน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วน ราชการนั้น 3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรใน ส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่าง เป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับ มอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการ สับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับ ประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย 4. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผน และกำ หนดหลักเกณฑ์สำ หรับการ แต่งตั้งพนักงานภายในองค์กร</p> <p>เนื่องด้วยเป็นผู้มีประสบการณ์ในการ ส่งผลงานการเขียนประเมินค่างานและ ผลงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยส่งเมื่อเดือนธันวาคม 2563 ปีที่แล้ว และอยู่ระหว่างการผ่านผลงานนั้น เบื้องต้นจะต้องรู้เรื่องวิธีการและขั้นตอน ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง สิ่งที่ต้องรู้อันดับ แรกคือ จะต้องเอางานที่เราทำปัจจุบันมา วิเคราะห์เพื่อขอกรอบอัตราเป็นอันดับแรก</p>	<p>ทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มี ความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วน ราชการนั้น</p> <p>3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วน ราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่าง เป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจ ที่ ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่ เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนใน การสับเปลี่ยนหน้าที่ พร้อมกับเสนอ ตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ ได้รับ ประสบการณ์ในการทำ งานที่ หลากหลาย</p> <p>4. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการ วางแผนและกำ หนดหลักเกณฑ์สำ หรับการแต่งตั้งพนักงานภายใน องค์กร</p>

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
<p>มนทิชา ทับเกิด</p>	<p>ก่อน อย่างของตัวเอานี้เลือกมา 3 งาน แล้วนำมาวิเคราะห์ ได้ประมาณ 90 หน้า การเขียนจะมีทริคหรือเทคนิคของบางคำ ที่ต้องมี ซึ่งจะส่งเป็นตัวอย่างให้ห้อง ๆ ดู ต่อไป</p> <p>ควรจะต้องรู้ข้อมูลรายละเอียดในตำแหน่ง ของแต่ละคน เช่น นักวิชาการศึกษา ก็ ควรจะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่ามี อะไรบ้าง งานที่เราทำมีอะไรบ้าง ถึงจะ นำมาเขียนประเมินค่างานออกมาได้อย่าง ละเอียด และสามารถเขียนออกมาได้ อย่างครอบคลุมเนื้อหา โดยสามารถดูได้ จากเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล สามารถเข้าไปดาวน์โหลดอ่านได้ ของเรา อยู่ในระดับปฏิบัติการ</p>	
<p>ธนพร บันทัดกิจ</p>	<p>เป็นหัวข้อที่ดี เป็นความจำเป็นที่เราต้อง ทำเพื่อพัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ ของเรา เพราะแต่ละตำแหน่งงานแต่ละ อย่างของสำนักงานคนบติของเราไม่ เหมือนกัน ดังนั้น งานของใคร คนนั้นจะ เขียนออกมาได้มาก และดีที่สุด อีกทั้งยัง เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ สร้างความมั่นคงให้อีกด้วย</p>	
<p>น้ำฝน อุ่นฤทธิ</p>	<p>เป็นประเด็นหัวข้อที่ดี อย่างที่พี่เจี๊ยบและ น้องแป้งได้กล่าวข้างต้น คือเป็นการการ วางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้ง พนักงานให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึด หลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อม</p>	

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
<p>ฐิตาภรณ์ วงศ์ผืน</p>	<p>ของกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ในการพัฒนาองค์กรต่อไป รวมทั้งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>เป็นน้องใหม่สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนราชการ จะดูของพี่ ๆ เป็นตัวอย่างที่ดี และพร้อมจะปฏิบัติตาม โดยจะเริ่มต้นจากการทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งพี่ ๆ หลายคนได้มีเป็นรูปเล่มเรียบร้อยแล้ว น้องก็คิดว่าจะเริ่มต้นจากตรงนี้ก่อน เพราะยังมีเวลาทำอีกหลายปี และจะนำผลงานของพี่ ๆ มาเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองตามสายงานนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนต่อไปค่ะ</p>	