

แบบแสดงการเสนอผลงาน

ชื่อ - นามสกุล (ผู้ได้รับการคัดเลือก) นางสาวกัญญา แก้วคำพูน  
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				สัดส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
๑	แนวทางการประเมิน ค่างานเพื่อการกำหนด ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้นเป็นระดับสูง	๑. ชื่อผลงาน ๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๕๙ ๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด ที่ใช้ในการดำเนินการ ๓.๑ การประเมินค่างานและการ กำหนดตำแหน่ง ๓.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ค่างานเพื่อการกำหนดตำแหน่ง ๓.๓ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และ เทคนิคในการประเมินค่างานเพื่อการ กำหนดตำแหน่ง <b>๔. สรุปสาระและขั้นตอนการ ดำเนินการ</b> ๔.๑ การวิเคราะห์	- ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้าง และอัตรากำลังบุคลากร กรมการศาสนา - ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ เทคนิค แนวทาง กระบวนการ/ ขั้นตอน การประเมินค่างาน เพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ระดับสูง - จัดทำเอกสารการประเมินค่า งานเพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ระดับสูง - สรุปผลการดำเนินงานให้ ข้อเสนอแนะ - ตรวจสอบความถูกต้อง	๑๐๐ %	-	เป็นแนวทางในการ ประเมินค่างานเพื่อกำหนด ตำแหน่ง ประเภท อำนาจการ ระดับสูง ของกรมการศาสนา หรือส่วนราชการอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกับหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ผู้มีส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		<p>Analysis)</p> <p>๔.๑.๒ การวิเคราะห์เพื่อเลือก มาตรวัดหรือเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการ ประเมินค่างาน</p> <p>๔.๑.๓ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพ ของงาน</p> <p>๔.๑.๔ การวิเคราะห์เกณฑ์การ ตัดสิน</p> <p>๔.๒ การประเมินค่างานด้วยข้อคำถาม</p> <p>๔.๓ การประเมินค่างานเพื่อการ กำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง</p> <p>๔.๔ ตารางวิเคราะห์ข้อคำถามการ ประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรม ประเมินค่างาน</p> <p>๔.๕ การวิเคราะห์และประเมินค่างาน ตำแหน่งเลขานุการกรม</p>				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ชื่อส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		<p>๔.๕๑ ขั้นตอนการประเมินค่างาน ตำแหน่งเลขานุการกรม</p> <p>๔.๕๒ ขั้นตอนการจัดทำรายการ ประชุมเพื่อนำเสนอคณะกรรมการการ กำหนดตำแหน่งระดับสูงของ กระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>๔.๕๓ ขั้นตอนการเตรียมความ พร้อมในการนำเสนอคณะกรรมการ การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ของกระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>๔.๕๔ ขั้นตอนการจัดทำคำสั่งการ กำหนดตำแหน่งเลขานุการกรม</p> <p>๕. ผู้ร่วมดำเนินการ -ไม่มี-</p> <p>๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ปฏิบัติ ๑๐๐%</p> <p>๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)</p>				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				สัดส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		<p>๗.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ (ผลผลิต)</p> <p>๗.๑.๑ มีคู่มือในการดำเนินการ ประเมินค่างานเพื่อการค้ากำหนด ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง</p> <p>๗.๑.๒ กรมการศาสนามี ตำแหน่งในระดับสูงเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๗.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ (ผลลัพธ์)</p> <p>๗.๒.๑ บุคลากรกรมการศาสนา มีความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๗.๒.๒ กรมการศาสนา สามารถดึงดูดข้าราชการให้พัฒนา ตนเองเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ กรมการศาสนาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย</p> <p>๘. การนำไปใช้ประโยชน์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางใน การประเมินค่างานเพื่อการค้า</p>				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ชื่อส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ ปัญหา/อุปสรรค การประเมินค่างานมีขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการค่อนข้างซับซ้อน ซึ่งตำแหน่งเลขานุการกรม มีการ ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ เนื่องจาก ข้อจำกัดของโครงสร้าง อัตรากำลัง ทำให้ การประเมินค่างานที่ต้องเทียบกับส่วน ราชการอื่นที่มีขนาดเดียวกัน รวมถึง หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ๑๐. ข้อเสนอแนะ สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง สำหรับส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก เพื่อให้ข้าราชการมีความก้าวหน้า ในอาชีพ				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				สัดส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในสัดส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
๒	แนวทางการพัฒนา บุคลากรกรมการศาสนา เชิงกลยุทธ์	๑. ชื่อผลงาน ๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ ใช้ในการดำเนินการ ๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๑ ความหมายของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๒ วัตถุประสงค์ของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๓ ขอบเขตของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๔ จุดมุ่งหมายของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๕ ความสำคัญและ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๖ ประเภทของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	- ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนา บุคลากรของกรมการศาสนา - ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ เทคนิค แนวทาง กระบวนการ/ ขั้นตอน การพัฒนาบุคลากร - จัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร ของกรมการศาสนา - สรุปผลการดำเนินงานให้ ข้อเสนอแนะ - ตรวจสอบความถูกต้อง	๑๐๐ %	-	เป็นแนวทางการ พัฒนาบุคลากรที่เป็น ระบบ สำร ำ กรมการศาสนา หรือหน่วยงาน หรือ บุคคลที่สนใจศึกษา กระบวนการพัฒนา บุคลากร

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินงาน	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		๓.๑.๗ ปัญหาและอุปสรรค ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๑.๘ แนวคิดในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ๓.๑.๙ ความท้าทายของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของภาครัฐ ๓.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมการศาสนา ๔. สรุปสาระและขั้นตอนการ ดำเนินการ ๔.๑ กระบวนการหาความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร ๔.๒ กระบวนการวางแผน				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ชื่อส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๔.๒.๑ กรอบแนวคิดการ วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรประจำปี ๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๔.๒.๓ แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๔.๒.๔ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๔.๒.๕ ยุทธศาสตร์และ ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๔.๒.๖ แผนพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร				



ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	สัดส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	
		กรมการศาสนา ๔๒๗ เครื่องมือพัฒนสมรรถนะ ๔.๓ กระบวนการบริหารโครงการ พัฒนาบุคลากร ๔.๔ กระบวนการดำเนินการด้าน ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ๔.๕ กระบวนการประเมินผล โครงการพัฒนาบุคลากรและการ รายงานผล ๔.๖ ตัวอย่างโครงการพัฒนา บุคลากรกรมการศาสนา ๕. ผู้ร่วมดำเนินการ - ไม่มี- ๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ปฏิบัติ ๑๐๐% ๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ) ๗.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อ้างอิง
				ชื่อส่วนและลักษณะงาน ของผลงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	
		<p>เค้าโครงเรื่อง</p> <p>(ผลผลิต) มีคู่มือการพัฒนาบุคลากร ของกรมการศาสนาที่มีขั้นตอน ครบถ้วนตามกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๗.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ (ผลลัพธ์)</p> <p>กรมการศาสนามีแนวทางการ พัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และสามารถ นำไปต่อยอดได้</p> <p>๘. การนำไปใช้ประโยชน์</p> <p>สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร กรมการศาสนาได้อย่างเป็นระบบ</p> <p>๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>กรมการศาสนาเป็นหน่วยงานที่มี อัตรากำลังข้าราชการเพียง ๘๗ อัตรา มี สายงาน ๑๔ สายงาน ทำให้การจัด</p>				

ลำดับ ที่	ชื่อผลงาน (วัน เดือน ปี ที่ ดำเนินการ)	เค้าโครงเรื่อง	รายละเอียดขั้นตอน ในการดำเนินการ	กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน		การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์อย่างไร
				ชื่อผู้ร่วม จัดทำ ผลงาน	สัดส่วนและลักษณะงาน ของงานในส่วนที่ตน ปฏิบัติ	
		พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติได้ยาก ๑๐. ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้วยเครื่องมือ ที่หลากหลาย อาทิ การศึกษา/เรียนรู้ด้วย ตนเอง (Self-Development) การฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development) และการพัฒนาในงาน (In the job training)				

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในเอกสารประกอบการคัดเลือกนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  ..... ผู้ได้รับการคัดเลือก

(นางสาวกัญญา แก้วคำฟู)

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐