

การจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2563

(Knowledge Management - KM)

เรื่อง การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

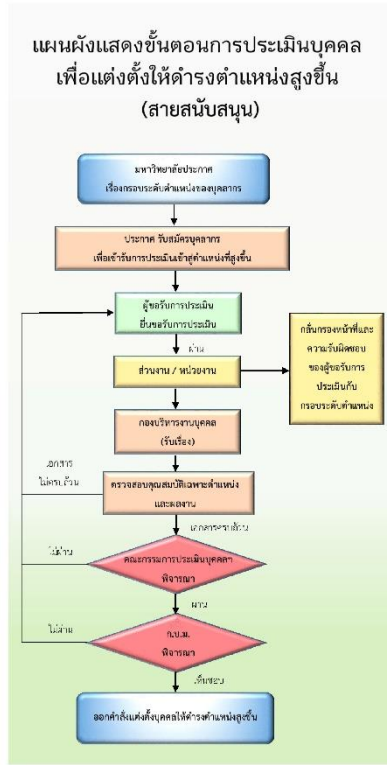
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2556

ประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล <https://person.pnu.ac.th/>

5



6



1

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น

ระดับ	รายละเอียดการดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป	
ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติงานระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
ชำนาญการ	ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงานระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงานระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงานระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- ◆ ผลสัมฤทธิ์ของงานตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ◆ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ◆ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือชำนาญการ

2

ผลงานที่แสดงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง "ชำนาญงาน / ชำนาญงานพิเศษ"

ระดับ	ผลงาน
ชำนาญงาน	ผู้มีปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม
ชำนาญงานพิเศษ	1. ผู้มีปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ผลงานที่แสดงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง "ชำนาญการ"

ผลงาน
1. ผู้มีปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ งานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ผลงานที่แสดงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง "ชำนาญการพิเศษ"

ผลงาน
1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง และ 2. งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย 1 รายการ

3

ผลงานที่แสดงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง "เชี่ยวชาญ"

ผลงาน
1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 รายการ และ 2. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 เรื่อง และ 3. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

ผลงานที่แสดงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง "เชี่ยวชาญพิเศษ"

ผลงาน
1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 รายการ และ 2. งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 เรื่อง และ 3. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และ 4. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนี้ๆ หรือในวงวิชาการ หรือ ผลงานปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

4

การแสวงหาความรู้

ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)

สำนักงานอธิการบดี โดยกองบริหารงานบุคคล ได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษากับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เกี่ยวกับการประเมินค่างาน เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน และเทคนิคการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ โดยเชิญวิทยากรชำนาญการพิเศษ ให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการเขียนคู่มือ เทคนิคและการเตรียมตัว เพื่อเป็นแนวทางในการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด

ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)

ความรู้ที่ได้รับจากวิทยากรชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และบุคลากรปฏิบัติการ นำมาเรียบเรียงข้อมูล กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และคุณสมบัติ เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งสูงขึ้น เข้าใจขั้นตอน กฎระเบียบ คุณสมบัติ สามารถดำเนินการขอตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน) ได้ถูกต้อง รวดเร็ว

ระบบการจัดการความรู้

สำนักงานอธิการบดี ได้จัดการความรู้ เรื่อง การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน) รูปแบบแผ่นพับประชาสัมพันธ์ ขั้นตอนการประเมิน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน) เผยแพร่ในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ในเว็บไซต์ของสำนักงานอธิการบดี และกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และเพื่อเป็นการเข้าถึงความรู้ และการแบ่งปันความรู้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้สนใจ

การนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับขั้นตอนการประเมิน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล สามารถนำไปประกอบกับผลงานที่ได้จากการอบรมการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ ให้บุคลากร (สายสนับสนุน) เป็นแนวทางในการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้

ความพึงพอใจในการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความพึงพอใจในการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ประจำปีการศึกษา 2563

เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุน)

การประเมินความพึงพอใจการจัดการความรู้ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประจำปีการศึกษา 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ในหลักเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการประเมินจำนวนคน 2 คน คือ คนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ คนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของการจัดการความรู้

ในการประเมินความพึงพอใจ กลุ่มเป้าหมายของการประเมินครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) จำนวน 86 คน และได้ตอบกลับ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 58.14 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ค่าระดับความพึงพอใจ และความหมายได้ดังนี้

- ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด
- 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก
- 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

คนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ หน่วยงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	10	20.00
หญิง	40	80.00
รวม	50	100.00

คนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. หน่วยงาน		
ชมช. / หน่วยงานเดิมเก่า	13	26.00
ชมช. / สำนัก	32	64.00
ชมช.รวม	5	10.00
รวม	50	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 3 ปี		
3 - 5 ปี	1	2.00
5 - 10 ปี	13	26.00
มากกว่า 10 ปี	36	72.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.00) สังกัด ชมช. / สำนัก (ร้อยละ 64.00) รองลงมาคือ ชมช./หน่วยงานเดิมเก่า (ร้อยละ 26.00) และส่วนใหญ่นับประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 72.00) รองลงมา 5 - 10 ปี (ร้อยละ 26.00)

คนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ

หัวข้อประเมินความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ขาดเจ้าหน้าที่ในการจัดการความรู้	0 (0.00)	22 (44.00)	23 (46.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	50 (100.00)	3.32	ปานกลาง
2. เนื้อหาความรู้ที่เรียนได้	0 (0.00)	26 (52.00)	20 (40.00)	4 (8.00)	0 (0.00)	50 (100.00)	3.44	ปานกลาง
3. รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาความรู้มีความน่าสนใจ	0 (0.00)	29 (58.00)	19 (38.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	50 (100.00)	3.54	มาก

คนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ

หัวข้อประเมินความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ท่านได้ริเริ่มนำงานมาจัดการความรู้ มากน้อยเพียงใด	3 (6.00)	28 (56.00)	16 (32.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	50 (100.00)	3.62	มาก
5. ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้มากน้อยเพียงใด	4 (8.00)	26 (52.00)	16 (32.00)	4 (8.00)	0 (0.00)	50 (100.00)	3.60	มาก
6. ความพึงพอใจในการพัฒนาของจัดการความรู้	2 (4.00)	28 (56.00)	17 (34.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	50 (100.00)	3.56	มาก
ค่าเฉลี่ย โดยรวม							3.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.62 รองลงมา สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.60

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

- การจัดการความรู้ดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ดีที่ผู้เขียนขอมหาวิทยาลัยไม่ เพราะมหาวิทยาลัยเคยใช้จัดการความรู้มาก่อน หากให้เห็นผลว่าดีหรือไม่ดีดำเนินการตามข้อเสนอแนะและขยายแนวทางกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ถ้าตอบแบบที่มันเหมาะสมก็ให้ทำ)
- มหาวิทยาลัยยังไม่ได้ทำระบบ และระบบเอกสารที่เขียน และยังไม่ค่อยทำความรู้เกี่ยวกับพนักงานสายสนับสนุน ออกมาว่าขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งงานวิชาการดีอย่างไรบ้าง ยังไม่ชัดเจน และไม่มีการที่จะมีการวิจัยเรื่องนี้ได้
- ถ้าหากมหาวิทยาลัย คณะกรรมาธิการที่คณะผู้บริหารสนใจเรื่องนี้จะดี