**บันทึกแนวทางการปฏิบัติที่ดี**

**ชื่อผลงาน** “เทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ”

**1. เจ้าของผลงาน** : กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

**2. สังกัด** : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

**3. ชุมชนนักปฏิบัติ** □ ด้านการผลิตบัณฑิต

□ ด้านการวิจัย

☑ ด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

**4. ประเด็นความรู้** (สรุปลักษณะผลงานที่ประสบความสำเร็จ)

การจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ได้กำหนดหัวข้อการจัดการความรู้ : การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ประเด็น คือ “เทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ” โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีการรวบรวมจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อนำไปเผยแพร่หรือนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินกิจกรรม ทำให้ได้ผลการจัดการความรู้ เกิดผลผลิตและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

**๕. ความเป็นมา** (ปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย)

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน เพื่อพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจและความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นอีก อีกทั้งยังต้องพิจารณาถึงความรับผิดชอบในการกำกับ ตรวจสอบและระดับการตัดสินใจของแต่ละตำแหน่ง และต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร เป็นการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง โดยนำงานมาวิเคราะห์ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากซับซ้อนของงาน การกำกับตรวจสอบ การตัดสินใจของงานที่เปลี่ยนแปลงไปของภาระงานในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากการทำงานจริงในตำแหน่งนั้น ๆ เปรียบเทียบกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักในการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่มีความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ก่อนดำเนินการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

จากความสำคัญและเหตุผลในการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขั้น ที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนมีเส้นทางเติบโตในอาชีพ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ซึ่งเป็นหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะ เช่น งานขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ การเลื่อนเงินเดือน งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น แนวปฏิบัติ ขั้นตอนวิธีการ จึงได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี เรื่อง เทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะ เกิดความเข้าใจและสามารถดำเนินการวิเคราะห์ค่างานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งเตรียมความพร้อมที่จะขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ตลอดจนบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
2. เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของผู้ปฏิบัติงาน

**กลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมโครงการ**

1. ผู้บริหารในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 1 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 17 คน

**เป้าหมาย**

1. บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. มีการจัดทำแบบวิเคราะห์ประเมินค่างานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

**6. แนวทางปฏิบัติที่ดี** (วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือการจัดการความรู้ที่ใช้)

**6.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้** ดังนี้

คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ ด้านบริหารสายสนับสนุน ประกอบด้วย

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิชช์ | ธนะศานวรคุณ | ประธานกรรมการ |
| 2. นางน้ำฝน | สุทธิกุญชร | กรรมการ |
| 3. นางสาววรัญญา | กันทะ | กรรมการ |
| 4. นางสาวปวีณ์สุดา | บุษยธานินทร์ | กรรมการ |
| 5. นางสาวเสาวลักษณ์ | พรหมมินทร์ | กรรมการ |
| 6. นางสาวอังคณาพร | จิระวัฒนากูล | กรรมการ |
| 7. นางสาวภาวิณี | คำม่วง | กรรมการ |
| 8. นางสาวจารุวรรณ | แสนเขื่อน | กรรมการ |
| 9. นายสุริยะ | พิจารณ์ | กรรมการ |
| 10. นายอัครเดช | กาบมาลา | กรรมการ |
| 11. นายนคร | คำกิติ | กรรมการ |
| 12. นางอุมาพร | เจริญธนากุล | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่

1. วางแผนสำรวจองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ตามประเด็นความรู้ และเป้าหมายการจัดการความรู้ด้านการบริหารสายสนับสนุน
2. จัดทำแผนการจัดการความรู้ด้านการบริหารสายสนับสนุนตามระบบและกระบวนการที่ถูกต้อง
3. จัดกระบวนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้ที่มีประสบการณ์ตรง เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
4. ประเมินผลการดำเนินงานและสรุปบทเรียนหลังการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้บริหารการจัดการความรู้
5. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้บริหารการจัดการความรู้เสนอแนะ

**6.2 มีการคัดเลือกประเด็นความรู้**

มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ด้านบริหารสายสนับสนุน เพื่อกำหนดประเด็นความรู้ โดยคณะกรรมการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่าปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มีบุคลากรสายสนับสนุน ระดับชำนาญการ เพียง 1 ราย (จากทั้งหมด ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ 5.88) จึงเห็นควรให้มีการกระตุ้นบุคลากรสายสนับสนุนในการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ที่จะต้องต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในระยะที่ 2 (จัดส่งเอกสารประเมินค่างาน) ทั้งนี้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรสายสนับสนุนและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จึงได้นำเสนอหัวข้อในการพิจารณาคัดเลือก โดยใช้มติที่ประชุม เสียงส่วนใหญ่ในการคัดเลือกประเด็นความรู้ ตามเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย
2. เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และการเตรียมความพร้อมต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระยะที่ 2

**6.3 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้**

คณะกรรมการจัดการความรู้ (KM) มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง เทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ทราบถึงความจำเป็นและความก้าวหน้าในอาชีพ (พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา) และเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารส่งประกอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในระยะที่ 2 โดยมีกำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งหมด 4 ครั้ง ดังนี้

-ครั้งที่ 1 ในวันศุกร์ที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564

-ครั้งที่ 2 ในวันศุกร์ที่ 19 มีนาคม 2564

-ครั้งที่ 3 ในวันศุกร์ที่ 16 เมษายน 2564

-ครั้งที่ 4 ในวันศุกร์ที่ 14 พฤษภาคม 2564

**6.4 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์**

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายการนำไปใช้ประโยชน์ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 17 คน

**6.5 ผลสัมฤทธิ์** (ผลสัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ เชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ รางวัลที่ได้รับ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ฯลฯ)

เชิงปริมาณ

1. ได้เทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพื่อต่อสัญญาจ้าง จำนวน 3 หัวข้อ
2. ได้แนวปฏิบัติที่ดีประเด็นองค์ความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และพันธกิจมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

เชิงคุณภาพ

1. ได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ครบ 7 ขั้นตอน (บ่งชี้ความรู้,สร้างแสวงหาความรู้,จัดการให้เป็นระบบ,ประมวลและกลั่นกรองความรู้,การเข้าถึงความรู้,การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้,การเรียนรู้)
2. มีการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์

**6.6 ปัจจุบันความสำเร็จ** (สรุปเป็นข้อ ๆ)

(1) ความร่วมมือของคณะกรรมการการจัดการความรู้ (KM) ที่เข้าร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้

(2) การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูล การสั่งสมประสบการณ์และการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์งานและการสังเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ

(3) บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มีความเข้าใจในงานของตนเองและของบุคคลอื่นมากขึ้น ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และการแก้ไขปัญหาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

(4) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีประเด็นองค์ความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และพันธกิจมหาวิทยาลัย เรื่อง เทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

**6.7 ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาต่อไป**

|  |  |
| --- | --- |
| ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน | แนวทางแก้ไขและพัฒนา |
| 1. การใช้แบบฟอร์มในการวิเคราะห์ค่างานของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ถูกต้องตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 | 1. แจ้งเรื่องการใช้แบบฟอร์มในการวิเคราะห์ค่างานไปยังคณะพื้นที่ พร้อมทั้งช่องทางในการดาวน์โหลดเอกสารแบบฟอร์มในการวิเคราะห์ค่างานผ่านหน้าเว็บคณะ sat.rmutl.ac.th (งานบุคลากร -> การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น) |
| 2. การกรอกข้อมูลการประเมินค่างานไม่ครบถ้วน ถูกต้อง และยังขาดความเข้าในองค์ประกอบการวิเคราะห์ค่างาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบว่าจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างไร | 2. การให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินค่างานที่ถูกต้อง โดยจัดให้มีการพิจารณาแบบประเมินค่างาน การทบทวน ปรับแก้ไขแบบประเมินค่างาน ให้มีความถูกต้องตามที่กำหนดในหน้าที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด |
| 3. ในการวิเคราะห์ค่างาน ในส่วนของการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป การบรรยายลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ ยังขาดเนื้อความที่สำคัญ (Key word) ที่บ่งบอกข้อความเกณฑ์ในการประเมินค่างาน | 3. จัดการอบรม หรือส่งบุคลากรเข้าอบรมของคณะหรือมหาวิทยาลัย ตลอดจนจัดการให้คำปรึกษา พี่เลี้ยงในการดำเนินการวิเคราะห์ค่างาน ทั้งตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ค่างาน ทั้งรูปแบบในการจัดทำ การใช้ข้อความเนื้อหาที่มีคำสำคัญ ที่บ่งบอกเกณฑ์ในการประเมินค่างาน จากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ดำเนินงาน |

จากปัญหาและอุปสรรคในการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงาน ดังนี้

1. ควรจัดกิจกรรมที่เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของเทคนิคการเขียนแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนางานและเป็นการดำเนินงานในเชิงรุกมากขึ้น
2. ควรมีฐานข้อมูลบันทึกประวัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ และสะดวกต่อการสืบค้น
3. ควรมีการมอบหมายงานของตำแหน่งที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด เพราะบางตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติมีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

**ภาพประกอบการดำเนินกิจกรรม**







