



รายงานสรุปผลการดำเนินงานการจัดการความรู้
ประจำปีการศึกษา 2564
ประจำปีงบประมาณ 2565

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่สอดคล้องประเด็นที่มุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดหัวข้อในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา” โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึกองค์ความรู้ จากบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้มีความรู้ และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

คณะกรรมการจัดการความรู้
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
แนวทางการดำเนินงาน	2
ผลการดำเนินงาน	2
องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น	4
ภาคผนวก	
ก. แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565	
ข. สรุปภาพบรรยากาศการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
ค. Infographic สรุปผล KM “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”	

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565 คณะกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดหัวข้อความรู้หลักคือ **“แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”** โดยมีกิจกรรมในการสร้างและแสวงหาความรู้จากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ อันได้แก่ นางสาวมลรัตน์ แสนใจงาม ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล นางธัญวรรณ ศรีเดชกุล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้าสำนักงานคนบัตินะเทศเทคโนโลยีการเกษตร และ ว่าที่ร้อยตรีโกศล แสงงาม นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้แนวคิด แนวปฏิบัติและแนวทางการขอ กำหนดตำแหน่ง ผ่านการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ **“แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”** เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 08.30-16.30 น. ภาคเช้า ณ ห้องประชุมสันโป่ง ชั้น 2 อาคารอำนวยการและบริหารกลาง และภาคบ่าย ณ ห้องประชุมสถาบันวิจัยและพัฒนา ชั้น B2 อาคารอำนวยการและบริหารกลาง โดยผู้เข้าร่วมเป็นบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 9 คน

จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนรู้ดังกล่าวจึงทำให้เกิดการจัดทำ เอกสารแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยมีการเผยแพร่เอกสารดังกล่าวในการ เข้าร่วมกิจกรรมตลาดนัดการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย CMRU KM Day 2022 : การจัดการความรู้สู่ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565 โดยร่วมกิจกรรมรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting ตลอดจนเผยแพร่คู่มือเพื่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งผลการจัดการความรู้ เกิดผลผลิตและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นดังนี้

ขอบเขต KM : **“แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”**

ผลผลิต :

1. แนวปฏิบัติที่ดีในการในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา : Infographic สรุปผล KM **“แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”**

2. เอกสารแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น :

1. แนวทางการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มของ นายเรืองชัย จรุงศิริวัฒน์
2. แนวทางการจัดทำงานวิจัยหรืองานสังเคราะห์หรืองานวิเคราะห์
3. แนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง ตามแบบฟอร์ม ปช.03

หลักการและเหตุผล ความสำคัญของปัญหา

ในปีงบประมาณ 2565 รัฐบาลยังคงให้ความสำคัญกับการจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 ฉบับ พ.ศ. 2553 และฉบับ พ.ศ. 2557 โดยรวมการประกันคุณภาพภายในและภายนอกการศึกษาทุกระดับไว้ในฉบับเดียวกัน ดำเนินการโดยรูปของคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งได้มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาเกิดความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพมาตรฐานการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในระดับภูมิภาค

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบัน มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำเอกสารเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ จึงได้นำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน รวมไปถึงพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ จำนวน 1 ขอบเขต ในหัวข้อ “แนวปฏิบัติที่ดีในการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา” เพื่อให้บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงมีความรู้และมีแนวทางในการจัดทำเอกสารเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2565
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีแนวปฏิบัติในการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

จากแผนการจัดการความรู้ “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา” ได้กำหนดกระบวนการสกัดความรู้จากการทำกิจกรรม จำนวน 7 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น

ประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อร่วมกันกำหนดหัวข้อความรู้หลักที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2565

2. การสร้างและแสวงหาความรู้

จัดกิจกรรมรวบรวมความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ระหว่างผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ กับบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

การบันทึกความรู้จากการจัดกิจกรรม และนำข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรม มาแบ่งกลุ่มหมวดหมู่ วิธีการ แนวทาง ขั้นตอน ต่าง ๆ

4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้

นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทดลองใช้จริงโดยการให้บุคลากรที่มีความประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นใช้เป็นแนวทาง เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ

5. การเข้าถึงความรู้

จัดทำเอกสาร แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เข้าร่วมเวทีการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยและเผยแพร่คู่มือในเว็บไซต์

7. การเรียนรู้

จัดกิจกรรมสรุปผลการนำแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาไปใช้ เพื่อให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ

คณะกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565 สามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น

ประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อร่วมกันกำหนดหัวข้อความรู้หลักที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2565 เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมสถาบันวิจัยและพัฒนา ชั้น B2 อาคารอำนวยการและบริหารกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ศูนย์แมริม ที่ประชุมมีมติเลือกหัวข้อ แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

2. การสร้างและแสวงหาความรู้

2.1 การศึกษาระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและระเบียบที่เกี่ยวข้องทางเว็บไซต์ กองบริหารงานบุคคล <https://www.dham.cmru.ac.th/web58/kaomkaonastaffsupport.html>

2.2 จัดกิจกรรมรวบรวมความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ระหว่างผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 08.30-16.30 น. ภาคเช้า ณ ห้องประชุมสันโป่ง ชั้น 2 อาคารอำนวยการและบริหารกลาง และภาคบ่าย ณ ห้องประชุม สถาบันวิจัยและพัฒนา ชั้น B2 อาคารอำนวยการและบริหารกลาง ศูนย์แมริม

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

การบันทึกความรู้จากการจัดกิจกรรม และนำข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรม มาแบ่งกลุ่มหมวดหมู่ วิธีการ แนวทาง ขั้นตอน ต่าง ๆ

3.1) ขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการบันทึกความรู้และบันทึกภาพ ขณะทำกิจกรรมและสรุปผลรายงานการจัดกิจกรรมเสนอผู้อำนวยการ

3.2) จากการทำกิจกรรม สามารถกำหนดขั้นตอนในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและสรุปถอดความรู้ออกมาในรูปแบบเอกสาร

4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้

นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาเรียบเรียง ปรับปรุงเนื้อหาและขั้นตอน สำหรับนำมา ทดลองใช้จริง จากนั้นนำข้อมูลไปจัดทำเอกสารแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

5. การเข้าถึงความรู้

จัดทำเอกสาร แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำ Infographic สรุป KM แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา (ผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้แนวปฏิบัติ 4.16)

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565 เวลา 13.00-16.30 น. ได้เข้าร่วมเวทีการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย CMRU KM Day 2022 : การจัดการความรู้สู่ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) และทำการเผยแพร่คู่มือในเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา <https://www.ird.cmru.ac.th/research65/>

7. การเรียนรู้

จัดทำสรุปผลการนำแนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาไปใช้ แล้วนำมาทบทวนเนื้อหาให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

จากขั้นตอนตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น ดังนี้

ขอบเขต KM ที่ 3 การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นความรู้เรื่อง ..แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา

- ผลผลิต :
1. แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา : Infographic สรุปผล KM “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”
 2. บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (อยู่ระหว่างปรับปรุง) จำนวน 1 คน
บุคลากรจัดทำงานวิจัย แล้วเสร็จ (รอการตีพิมพ์เผยแพร่) จำนวน 1 คน

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น :

1. แนวทางการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มของ นายเรืองชัย จรุงศิริวัฒน์
2. แนวทางการทำงานวิจัยหรืองานสังเคราะห์หรืองานวิเคราะห์
3. แนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง ตามแบบฟอร์ม ปช.03

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2564



แผนการจัดการความรู้ (KM)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำนำ

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) สถาบันวิจัยและพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้สามารถบริหารการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อหาแนวทาง วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ตามกระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยได้มีจัดกิจกรรมในหัวข้อ “**แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา**” ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่บุคลากรและหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยที่สนใจ

สถาบันวิจัยและพัฒนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการจัดการความรู้ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านการจัดทำเอกสารประกอบการขอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อไป



(อาจารย์ ดร.อัครสิทธิ บุญส่งแท้)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา



สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
องค์ความรู้ที่จำเป็น	1
กระบวนการสกัดความรู้จากการทำงาน	3
แผนการจัดการความรู้	5
วงจรการเรียนรู้	6
ทีมงานการจัดการความรู้	7
กลุ่มเป้าหมาย	8
คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดการความรู้	9

องค์ความรู้ที่จำเป็น

วิสัยทัศน์ (Vision)

"ภายในปี 2565 สถาบันวิจัยและพัฒนาจะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย และการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ"

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างนักวิจัยใหม่และพัฒนานักวิจัยมืออาชีพ
2. ส่งเสริมการวิจัยตามยุทธศาสตร์วิจัยของชาติ และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. สร้างเครือข่ายภาคีการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
4. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ
5. ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการแก่สังคมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมหลัก (Core Value)

- | | |
|----------------|---------------------|
| I Intelligence | การใช้ปัญญา |
| R Relationship | การสร้างสัมพันธ์ภาพ |
| D Development | การพัฒนา |

"การใช้ปัญญาอย่างสร้างสรรค์ เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพ สนองต่อการพัฒนา"

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

"หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย และการบริการวิชาการที่ครบวงจร (Smart Research Service Office)"

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

"ทำงานอย่างโปร่งใส ใส่ใจบริการ ประสานงานรวดเร็ว"

**องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ**

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนา

องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาสามารถจัดทำเอกสารประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอันประกอบด้วย คู่มือการปฏิบัติงานงานวิเคราะห์หรืองานวิจัย และเอกสารประเมินสมรรถนะ

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาสามารถจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอันประกอบด้วย คู่มือการปฏิบัติงานงานวิเคราะห์หรืองานวิจัย และเอกสารประเมินสมรรถนะ

เป้าหมายคำรับรอง :

1. บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการจัดทำเอกสารเพื่อขอตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้จัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น

กระบวนการสกัดความรู้จากการทำกิจกรรม

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	กระบวนการสกัดความรู้	ประเด็นวิธีการ
1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น (Knowledge Identification)	ประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อร่วมกันกำหนดหัวข้อความรู้หลักที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2565	ร่วมกันกำหนดหัวข้อความรู้หลักที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2565 ได้แก่ “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)	จัดกิจกรรมรวบรวมความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1) ศึกษาแนวทางการจัดทำเอกสารจากเอกสารเผยแพร่ของกองบริหาร งานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หรือแหล่งข้อมูลบน Website ต่าง ๆ 2) บุคลากรเข้าร่วมการจัดอบรมเพื่อจัดทำเอกสารการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นที่จัดโดยกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานภายนอก 3) วิทยากรบรรยายหรือนักวิจัยผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ 4) เชิญผู้สนใจเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การบันทึกความรู้จากการจัดกิจกรรม 2) นำข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรม มาแบ่งกลุ่มหมวดหมู่วิธีการ แนวทาง ขั้นตอน ต่าง ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ทำการบันทึกความรู้ขณะทำกิจกรรม 2) สืบหาความคิดเห็นของการเข้าร่วมกิจกรรม

กระบวนการจัดการ ความรู้ (KM Process)	กระบวนการสกัดความรู้	ประเด็น/วิธีการ
4.การประมวลผลและกลั่นกรอง ความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)	นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทดลองใช้จริงโดยการจัดทำ เอกสารประกอบการขอ กำหนด ตำแหน่งเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ	เรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาและ ขั้นตอนที่พร้อมจะนำไปจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติการจัดทำเอกสาร ประกอบการขอ ยื่นกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการจัดทำ เอกสารประกอบการขอ กำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติในการจัดทำ เอกสารประกอบการขอ กำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา
6.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge Sharing)	เข้าร่วมเวทีการจัดการความรู้ และ เผยแพร่แนวปฏิบัติในเว็บไซต์	เผยแพร่แนวทางการจัดการความรู้ เผยแพร่แนวปฏิบัติในเว็บไซต์
7.การเรียนรู้ (Learning)	จัดกิจกรรมสรุปผลแนวทางการ จัดทำเอกสารประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพ	เชิญผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่ง ที่สูงขึ้นแล้วมาทบทวนเนื้อหาให้ เหมาะสมกับการใช้งาน

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ปีงบประมาณ 2565					
ชื่อหน่วยงาน : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่					
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนา					
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : "แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา"					
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาสามารถจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอันประกอบด้วย คู่มือการปฏิบัติงานงานวิเคราะห์หรืองานวิจัย และเอกสารประเมินสมรรถนะ					
เป้าหมายคำรับรอง : 1. บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มีความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการจัดทำเอกสารเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้จัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น					
ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ/หมายเหตุ
1	การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น 1.1 การประชุมกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อกำหนดประเด็นความรู้	ธ.ค. 64	1.รายงานการประชุม 2) หัวข้อความรู้หลักและหัวข้อความรู้ที่จำเป็น	บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา	คณะกรรมการจัดการความรู้
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ 2.1) บุคลากรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ 2.2) การเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอก 2.3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ"แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา"	ธ.ค.64 27-28 ม.ค.65 22 ก.พ. 65	1) บันทึกข้อความสรุปการเข้าร่วมอบรม 2) บันทึกการเล่าเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา	บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา และบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจ	คณะกรรมการจัดการความรู้
3	จัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของ	มี.ค.65	เอกสารแนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่ง	บุคลากร	คณะกรรมการจัดการความรู้

	บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา		ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยฯ	สถาบันวิจัยและพัฒนาและองค์กรภายนอก	
4	ประเมินผลความพึงพอใจผู้ใช้แนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา	พ.ศ. 65	ความพึงพอใจของผู้ใช้แนวปฏิบัติที่ดี 3.53 ขึ้นไป	บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา	คณะกรรมการจัดการความรู้

วงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle)

วงจรการเรียนรู้	การประยุกต์ใช้
1. การมีคลังความรู้	บุคลากรทุกคนได้รับความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการและแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การผลักดันให้นำความรู้ไปใช้	ผู้บริหารช่วยผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ไปใช้ โดย 2.1 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.2 จัดกิจกรรมเผยแพร่องค์ความรู้ในเชิงปฏิบัติการในกลุ่มเป้าหมายที่มีวงกว้างมากยิ่งขึ้น
3. การนำความรู้ไปใช้	ผู้ปฏิบัติโดยตรง นำความรู้ไปใช้ โดยกำกับติดตามของผู้บริหาร ในเรื่อง ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
4. การสรุปความรู้ที่ได้จากการ ทำกิจกรรม ทั้งความในนาม ปัญหาและอุปสรรคจากการทำ กิจกรรม เก็บเข้าคลังความรู้	จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ถึงประสิทธิภาพของการ นำแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพิ่มเติม
5. การนำความรู้มาปรับเป็นแนว ปฏิบัติในการดำเนินงาน	มีการสรุปข้อมูล ข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแนวปฏิบัติที่ดีในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้มี ประสิทธิภาพสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำมาเป็นแนวปฏิบัติภายใน หน่วยงาน และภายนอกหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

ทีมงานการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management)

คณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานบริหารจัดการความรู้ สถาบันวิจัยและพัฒนา

ผู้บริหารสูงสุด (CEO)	
อาจารย์ ดร.อัครสิทธิ์ บุญส่งแท้	ผู้บริหารสูงสุด เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ "คุณเอื้อ (ระบบ)" ของ KM
คุณเอื้อ (Chief Knowledge Office , CKO)	
ผศ.ว่าที่เรือตรีอภิสิทธิ์ ชัยมัง ผศ.ดร.กิตติศักดิ์ โชติเดชชาณรงค์ อาจารย์ ดร. วิภาวี ศรีคะ	จัดการระบบของการจัดการความรู้ขององค์กร มีบทบาท คือ กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เชื่อมโยงเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงานเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF)	
นางสาวสิริยา ยวงค์ นางสาวกรรณิกา ช่าง	ผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ มีบทบาท หรือ มีหน้าที่หลัก คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
คุณกิจ (Knowledge Practitioner , KP)	
นางสาวธัญญา สماعيل นางสาวอันสุตารี กันทะสอน นางสาวกรรณิกา ช่าง ดร.ชนนธรส ไชยสุด นายปรัชญา ไชยวงศ์ นางสาวประกายดาว ไคร์มา นายศรัณณ มุลน้ำ	ผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ มีบทบาท หรือ หน้าที่หลัก คือ ผู้จัดการความรู้ตัวจริง เป็นผู้มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติการให้บรรลุถึง "เป้าหมาย" ที่ตั้งไว้
คุณลิขิต (Note Taker)	
นางสาวฉวีวัลยา สุภาษา	ผู้ทำหน้าที่จดบันทึกในกิจกรรมการจัดการความรู้ เรื่องเล่า จากกิจกรรม "ขุมความรู้" (Knowledge Assets) และ "แก่นความรู้" (Core Competence) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของงานแต่ละชิ้น หรือแต่ละกิจกรรม บันทึกการประชุม หรือบันทึกอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้มีความต่อเนื่อง การจดบันทึกอาจเป็นการจดในกระดาษ บันทึกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ หรือบันทึกลงในเว็บบล็อก

กลุ่มเป้าหมาย
กิจกรรม “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
ของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”

ที่	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง
1.	นางสาว <u>สิริมา</u>	ยวงค์	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
2.	นางสาว <u>ธัญญา</u>	สมเกตุ	หัวหน้างานวิจัย
3.	นางสาว <u>อันสุตา</u>	กันทะสอน	หัวหน้างานบริการวิชาการ
4.	นางสาว <u>กรรณิกา</u>	<u>ซาซง</u>	หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
5.	<u>ดร.พนธรส</u>	<u>ไชยสุด</u>	นักวิจัย
6.	นางสาว <u>ประกายดาว</u>	<u>ไคร้มา</u>	นักวิจัย
7.	นาย <u>ปรัชญา</u>	<u>ไชยวงศ์</u>	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
8.	<u>นายศรีณัฐ</u>	มุลน้ำ	เจ้าหน้าที่วิจัย
9.	<u>นางสาวณิเวศยา</u>	สุภาษา	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
10.	อาจารย์และบุคลากร นักวิจัยจากหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจ		



คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ที่ ๖ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
การจัดการความรู้ (KM) และการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันวิจัยและพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงภายใน ด้านการจัดการความรู้ (KM) และ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงภายใน ด้านการจัดการความรู้ (KM) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.	อาจารย์ ดร.อัครสิทธิ์	บุญส่งแท้	ประธานกรรมการ
๒.	ผศ.วาทิ เรือตรีอภิสิทธิ์	จิ๋วเมือง	รองประธานกรรมการ
๓.	ผศ.ดร.กิตติศักดิ์	โชติคุณธรรมรงค์	รองประธานกรรมการ
๔.	อาจารย์ ดร. วิภาวี	ศรีตะ	รองประธานกรรมการ
๕.	นางสาวณัฐธยา	สมานกต	กรรมการ
๖.	นางสาวอินสุตารี	กัญหะสอน	กรรมการ
๗.	นางสาวกรรณิกา	ชาวง	กรรมการ
๘.	นางสาวประกายดาว	โคธิมา	กรรมการ
๙.	ดร.ณนธรร	ไชยสุด	กรรมการ
๑๐.	นายศรีธัญ	มูลน้ำ	กรรมการ
๑๑.	นางสาววณิวิธยา	สุภาษา	กรรมการ
๑๒.	นางสาวสิริธยา	ยวงค์	กรรมการและเลขานุการ
๑๓.	นายปรัชญา	ไชยวงค์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

- จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงโดยมีการวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย ๓ ด้านตามบริบทของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาและต่อมหาวิทยาลัย
- นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาไปใช้ปรับปรุงแผน หรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป
- จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- จัดทำรายงานผลการจัดการความรู้ (KM) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ (KM) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
- จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถาบันวิจัยและพัฒนา ภายใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในองค์ประกอบที่ ๓-๔ และตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับ สมศ.

๑๑. จัดทำรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ภายใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในองค์ประกอบที่ ๒.๓ และตัวบ่งชี้ที่ ๕.๑ (ข้อ ๕ การจัดการความรู้) และตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับ สมศ.

ตั้ง ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(อาจารย์ ดร.อัศรสิทธิ์ บุญส่งแห้ว)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ภาคผนวก ข. สรุปภาพบรรยากาศการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้หัวข้อ “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา” เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 08.30-16.30 น. โดย อาจารย์ ดร. อัครสิทธิ์ บุญส่งแท้ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา พร้อมด้วย อาจารย์ ดร. วิภาวี ศรีครอง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายบริหารและแผนงาน กล่าวเปิดกิจกรรมและต้อนรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยได้รับเกียรติจาก นางสาวกมลรัตน์ แสนใจงาม ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล นางธัญวรรณ ศรีเดชะกุล หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร และว่าที่ร้อยตรีโกศล แสงงาม นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แนวคิดและแบ่งปันประสบการณ์ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นกับบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา





ภาคผนวก ค.
 Infographic สรุปผล KM
 “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร
 สถาบันวิจัยและพัฒนา”



“แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา”



1

การศึกษา
ระเบียบ

ศึกษาระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทางเว็บไซต์ กองบริหารงานบุคคล <https://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/kaomkaonastaffsuppor.html>



2

การจัดทำคู่มือ
ปฏิบัติงาน

จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มของ นายเรืองชัย จรุงศิริวัฒน์ มีจำนวน 5 บท ควรเป็นหัวข้อที่สอดคล้องกับงานวิจัยและภาระงานที่เขียนประเมินค่างาน และเป็นเรื่องที่ได้รับนิชอบและถนัดที่สุด และนำคู่มือไปเผยแพร่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 3 แห่ง กรณีที่หน่วยงานภายในไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้นำเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง คู่มือการปฏิบัติงาน ไม่มีอายุงาน แต่ควรมีการปรับปรุงให้เป็นไปตามยุคสมัยและสอดคล้องกับภาระงานที่เป็นปัจจุบันให้มากที่สุด



3

การทำงานวิจัย/
วิเคราะห์/
สังเคราะห์

จัดทำ งานวิจัย ตามกระบวนการวิจัย ปี 5 บท งานสังเคราะห์ต้องมีผลงานในเชิงนวัตกรรม งานวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงสถิติย้อนหลัง 3 ปี

โดยผลงานต้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาต่อไป จากนั้นทำการเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 5 แห่ง หรือนำเสนอในการประชุมวิชาการ งานวิจัย/วิเคราะห์/สังเคราะห์ มีอายุผลงาน 5 ปี นับตั้งแต่ได้รับการรับรองผลงาน หากทำผลงานร่วมกัน ต้องเป็นสัดส่วน 60 : 40 จำนวน 1 เรื่อง และทำอีก 1 เรื่องให้ครบ 100%



4

การทำเอกสาร
ประเมินค่างาน

ทำเอกสารแบบประเมินค่างานเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง ตามแบบฟอร์ม ปช.03 โดยใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย ปี 2560 จากระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับชำนาญการ โดยเขียนให้เห็นถึงความยุ่งยาก ซับซ้อน คุณภาพของงาน การตัดสินใจในงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความชำนาญที่เกิดขึ้นในงานที่ได้รับนิชอบ ควรเขียนงานในความรับผิดชอบที่ได้ปฏิบัติจริง ประมาณ 3-4 งาน จากนั้นส่งแบบประเมินพร้อมบันทึกข้อความผ่านหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบัน สำนัก กอง ไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน



5

การส่งผลงานเพื่อ
ขอขึ้นสู่ตำแหน่งที่
สูงขึ้น

ทำบันทึกข้อความขอส่งผลงานเพื่อขอขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยส่งผ่านหน่วยงานต้นสังกัด อันประกอบด้วย แบบประเมินค่างาน ปช.03 งานวิจัยหรืองานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ใส่ซองปิดผนึกนำส่งที่กองบริหารงานบุคคลเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกในการอ่านผลงาน จำนวน 3 คน (ผ่าน 2 ใน 3) จากนั้นรอผลการพิจารณาของคณะกรรมการ กรณีผ่านโดยไม่มีกรณีแก้ไข ให้รอคำสั่งแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยโดยจะแต่งตั้ง ณ วันที่ส่งผลงาน กรณีไม่ผ่านสามารถนำผลงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งที่ผ่านมาขอใหม่ได้ครั้งต่อไป



ข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้จากการศึกษาและปฏิบัติจริงจาก นางธัญวรรณ ศรีเดชะกุล และ ว่าที่ร้อยตรีโกศล แสงงาม ในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565 ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

นางสาวสิริยา ยุวงศ์
นางสาวกรรณิกา ช่าง

ผู้ตรวจสอบข้อมูล
ผู้บันทึกข้อมูล