

**แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices)**

**จากการจัดการความรู้**

**ประจำปีการศึกษา 2560**

**เรื่อง การพัฒนากระบวนการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น**

**สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**

**แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices)**

**เรื่อง การพัฒนากระบวนการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น**

**1. ความเป็นมาและความสำคัญ**

มหาวิทยาลัยทักษิณ มีประกาศคณะกรรมการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยกำหนดให้ผู้ที่จะขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดทำผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ อันได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ โดยผู้ขอกำหนดตำแหน่งต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงคนเดียว หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง สำนักคอมพิวเตอร์เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำผลงานดังกล่าว จึงกำหนดให้มีการจัดการความรู้ เรื่อง การพัฒนากระบวนการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถจัดทำผลงานได้อย่างถูกต้องตามรูปแบบ หลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้อย่างรวดเร็ว

**2. เป้าหมายของการดำเนินการ**

2.1บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และการจัดทำบทวิเคราะห์

2.2 มีระบบในการรวบรวมองค์ความรู้ขององค์กรและสามารถเข้าถึงได้

2.3 บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำคู่มือและบทวิเคราะห์ เพื่อเสนอขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

**3. กระบวนการและขั้นตอน**

 ผู้บริหารได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ เป็นผู้ดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ประเด็นการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากรผู้ซึ่งจะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสำนักฯ จำนวน 8 คน จัดการประชุมและกำหนดกรอบเวลาของการจัดทำคู่มือและบทวิเคราะห์ โดยมีผู้บริหารและพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมินผลงานขั้นต้น แผนการดำเนินงานของโครงงการสรุปได้ดังนี้

| **ลำดับที่** | **กิจกรรม** | **วัน/เดือน/ปี** | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | ประชุมชี้แจงเตรียมความพร้อมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน | 6 มี.ค.61 | เจนจิรา วิศพันธ์ |
| 2 | กำหนดส่งคู่มือปฏิบัติงาน บทที่ 1-3  | 20 มี.ค.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 3 | กำหนดประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะคู่มือปฏิบัติงาน บทที่ 1-3 | 27 มี.ค.61 | พี่เลี้ยง |
| 4. | กำหนดส่งคู่มือปฏิบัติงาน บทที่ 1-5  | 20 เม.ย.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 5 | กำหนดประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะคู่มือปฏิบัติงาน บทที่ 1-5 | 27 เม.ย.61 | พี่เลี้ยง |
| 6 | กำหนดส่งคู่มือปฏิบัติงาน ฉบับสมบูรณ์  | 3 พ.ค.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 7 | ประชุมเตรียมความพร้อมการจัดทำบทวิเคราะห์ | 4 พ.ค.61 | เจนจิรา วิศพันธ์ |
| 8 | กำหนดส่งบทวิเคราะห์ บทที่ 1-3  | 18 พ.ค.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 9 | กำหนดประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะบทวิเคราะห์ บทที่ 1-3 | 23 พ.ค.61 | พี่เลี้ยง |
| 10 | กำหนดส่งบทวิเคราะห์ บทที่ 1-5 | 8 มิ.ย.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 11 | ประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะบทวิเคราะห์ บทที่ 1-5 | 15 มิ.ย.61 | พี่เลี้ยง |
| 12 | กำหนดส่งบทวิเคราะห์ ฉบับสมบูรณ์ | 22 มิย.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 13 | ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น | 4 ก.ค.61 | เจนจิรา วิศพันธ์ |
| 14 | กำหนดส่งผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น | 9 ก.ค.61 | ผู้ทำผลงาน |
| 15 | ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงาน | 13 ก.ค.61 | เจนจิรา วิศพันธ์ |

**ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น**

ค้นหาชื่อเรื่องในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและบทวิเคราะห์ของบุคลากรที่จะเสนอขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งกำหนดประเด็นในการนำไปเขียนผลงาน

การค้นหาความรู้

รวบรวมความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น การเขียนคู่มือทางคอมพิวเตอร์ การเขียนบทวิเคราะห์ และนำเสนอผ่านการแลกเปลี่ยนในที่ประชุม และเว็บการจัดการความรู้ของสำนักฯ

รวบรวมความรู้

สรุปชื่อเรื่องที่ได้พร้อมโครงร่างที่จะนำไปเขียนผลงาน

สรุปความรู้

ฝึกปฏิบัติ

ส่งผลงานให้พี่เลี้ยงอ่าน

ปรับปรุงผลงาน

มอบหมายให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายดำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด

เพื่อกลั่นกรองผลงานในเบื้องต้น

บุคลากรกลุ่มเป้าหมายปรับปรุงผลงานตามคำชี้แนะของพี่เลี้ยง

**4. ผลประโยชน์ที่ได้รับ**

 จากการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรได้จัดทำผลงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทำให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจและดำเนินการจัดทำผลงาน ตามแผนการดำเนินงานดังนี้

|  |
| --- |
| **สรุปการส่งคู่มือ บทที่ 1-3** |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ชื่อคู่มือ** |
| 1 | นายกฤตภ์ แต้สิริสุข | การพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 2 | นางสาวกุลภัช แต้สิริสุข | การพัฒนาเว็บไซต์ Responsive Web Design สำหรับเว็บไซต์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 3 | นางสาวธัญรัศม์ โกมลเจริญศรี | การพัฒนารายงานของระบบงานทะเบียนนิสิต โดย iReport ซึ่งใช้ภาษา JAVA เป็นเครื่องมือในการพัฒนา |
| 4 | นายอารัล จันทร์เลื่อน | การพัฒนาระบบ LDAP Replication สำหรับมหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 5 | นายธนวัฒน์ ปัญญวรรณศิริ | การพัฒนาระบบ Single Signon พิสูจน์ตัวตน  |
| 6 | นางสาวนิภาพร ไฝขาว | ระบบคลังข้อมูลผลงานทางวิชาการ |
| 7 | นางสาวจันทร์จิรา รัตนอุบล | การบริหารจัดการงบประมาณรายจ่าย สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| **สรุปการส่งคู่มือ 5 บท** |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ชื่อคู่มือ** |
| 1 | นายกฤตภ์ แต้สิริสุข | การพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 2 | นางสาวกุลภัช แต้สิริสุข | การพัฒนาเว็บไซต์ Responsive Web Design สำหรับเว็บไซต์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 3 | นางสาวธัญรัศม์ โกมลเจริญศรี | การพัฒนารายงานของระบบงานทะเบียนนิสิต โดย iReport ซึ่งใช้ภาษา JAVA เป็นเครื่องมือในการพัฒนา |
| 4 | นายอารัล จันทร์เลื่อน | การพัฒนาระบบ LDAP Replication สำหรับมหาวิทยาลัยทักษิณ |

สำนักคอมพิวเตอร์ยังคงติดตามผลการดำเนินการการจัดการความรู้ในประเด็นการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผ่านการสอบถามรายบุคคลและในที่ประชุมบุคลากรของสำนัก เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักในภารพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยตั้งเป้าหมายให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีปฏิทิน 2561

**5. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข**

 **ปัญหาและอุปสรรค**

1. บุคลากรมีภาระงานประจำมากทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้
2. การทำผลงานขาดความต่อเนื่อง

**แนวทางการแก้ไข**

1. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยแบ่งเวลาในการจัดทำผลงานให้บุคลากร
2. สร้างกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน

**6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ**

 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการเขียนผลงานของบุคลากร

 2. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**7. ความท้าทายต่อไป**

 1. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำผลงานเชิงพัฒนา เช่นการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การจัดทำบทวิเคราะห์ในงานที่รับผิดชอบเสนอผู้บริหารในแต่ละรอบปี หรือการจัดทำงานวิจัยสถาบัน

 2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ