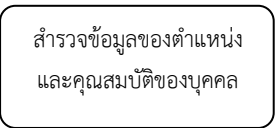

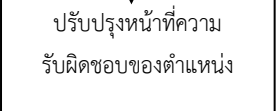
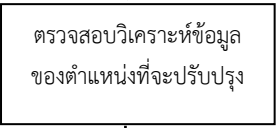
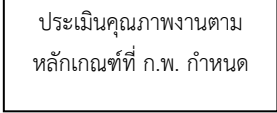
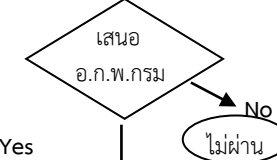


การระบุความรู้จาก Work Flow Process ของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	การระบุความรู้ที่จำเป็น			
			ชื่อองค์ความรู้ Knowledge	ความรู้โดยนัย Tacit K.	ผู้ทรงความรู้ K. Carrier	ความรู้ชัดแจ้ง Explicit K. แหล่งข้อมูลเอกสารอ้างอิง
๑	 <p>สำรวจข้อมูลของตำแหน่ง และคุณสมบัติของบุคคล</p>	ศึกษารายละเอียดตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	K ๑ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	K ๑.๑ การวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดโครงสร้างและการแบ่งงานภายในของหน่วยงาน K ๑.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง K ๑.๓ การวิเคราะห์ประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง	Kcr ๑ ชีวะศักดิ์ Kcr ๒ เข็มทอง	
๒	 <p>จัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่จะปรับปรุงในรอบปี</p>	จัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่จะปรับปรุงในรอบปี				
๓	 <p>ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง</p>	ประสานหน่วยงานให้จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มเติม				
๔	 <p>ตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลของตำแหน่งที่จะปรับปรุง</p>	ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจและความรับผิดชอบ เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง				
๕	 <p>ประเมินคุณภาพงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด</p>	ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน				
๖	 <p>เสนอ อ.ก.พ.กรม</p> <p>Yes</p> <p>No ไม่ผ่าน</p>	จัดทำบันทึกพร้อมรายละเอียดการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง นำเสนอ อ.ก.พ.กรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ				

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	การระบุความรู้ที่จำเป็น			
			ชื่อองค์ความรู้ Knowledge	ความรู้โดยนัย Tacit K.	ผู้ทรงความรู้ K. Carrier	ความรู้ชัดแจ้ง Explicit K. แหล่งข้อมูลเอกสารอ้างอิง
๗		<p>จัดส่งคำขอการกำหนดตำแหน่งพร้อม รายละเอียดและแบบประเมินตำแหน่งเสนอ อ. ก.พ.กระทรวง พิจารณาอนุมัติ</p>				
๘		<p>เมื่อได้รับหนังสือตอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง อนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง</p>				

รายงานการ Capture องค์ความรู้ กองการเจ้าหน้าที่
ครั้งที่ ๑ วันที่ สถานที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
เรื่อง การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการ

วิธีดำเนินการ

- Story Telling กิจกรรม CoP Coaching
 Buddy After Action Review
 อื่นๆ ระบุ

สรุปองค์ความรู้	จำนวนผู้เข้าร่วม	รายชื่อผู้เข้าร่วม
<p>การกำหนดตำแหน่งครอบคลุมตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเกลี้ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>การประเมินค่างาน หมายถึง วิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน (Ranking) ที่ค่างานได้อย่างสมเหตุสมผลเป็นระบบ โดยนำงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันหรือเปรียบเทียบลักษณะงาน ขนาด คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ภายใต้องค์ประกอบที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของงานต่างๆ</p> <p>K ๑ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง</p> <p>K ๑.๑ การวิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดโครงสร้างและการแบ่งงานภายในของหน่วยงาน</p> <p>ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดโครงสร้างและการแบ่งงานภายในของหน่วยงาน เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง (ประเภท สายงาน ระดับ จำนวน) เพื่อ</p>	๔ คน	<p>๑. นายธีระศักดิ์ ดำทองสุข ๒. นางสาวเข็มทอง แก้วอนุ ๓. นายไตรเทพ ณรงค์อินทร์ ๔. นางศศิธร จารุงพงศกร</p>

สรุปองค์ความรู้	จำนวนผู้เข้าร่วม	รายชื่อผู้เข้าร่วม
<p>ปฏิบัติการทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก</p> <p>K ๑.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ศึกษา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภท บริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปตามที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>K ๑.๓ การวิเคราะห์ ประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส ให้ดำเนินการประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๔ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒) - กรณีการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ดำเนินการประเมินค่า งานตามเอกสารแนบ ๕ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒) - กรณีการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งที่มีหน้าที่และความ รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกันแต่ปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานอาจ แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งปศุสัตว์จังหวัด ให้จัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่างของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้ที่จำเป็นในงาน ระดับความสามารถใน การแก้ปัญหา และระดับภาระรับผิดชอบ เพื่อนำตำแหน่งที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มไปประเมินค่างาน ต่อไป 		