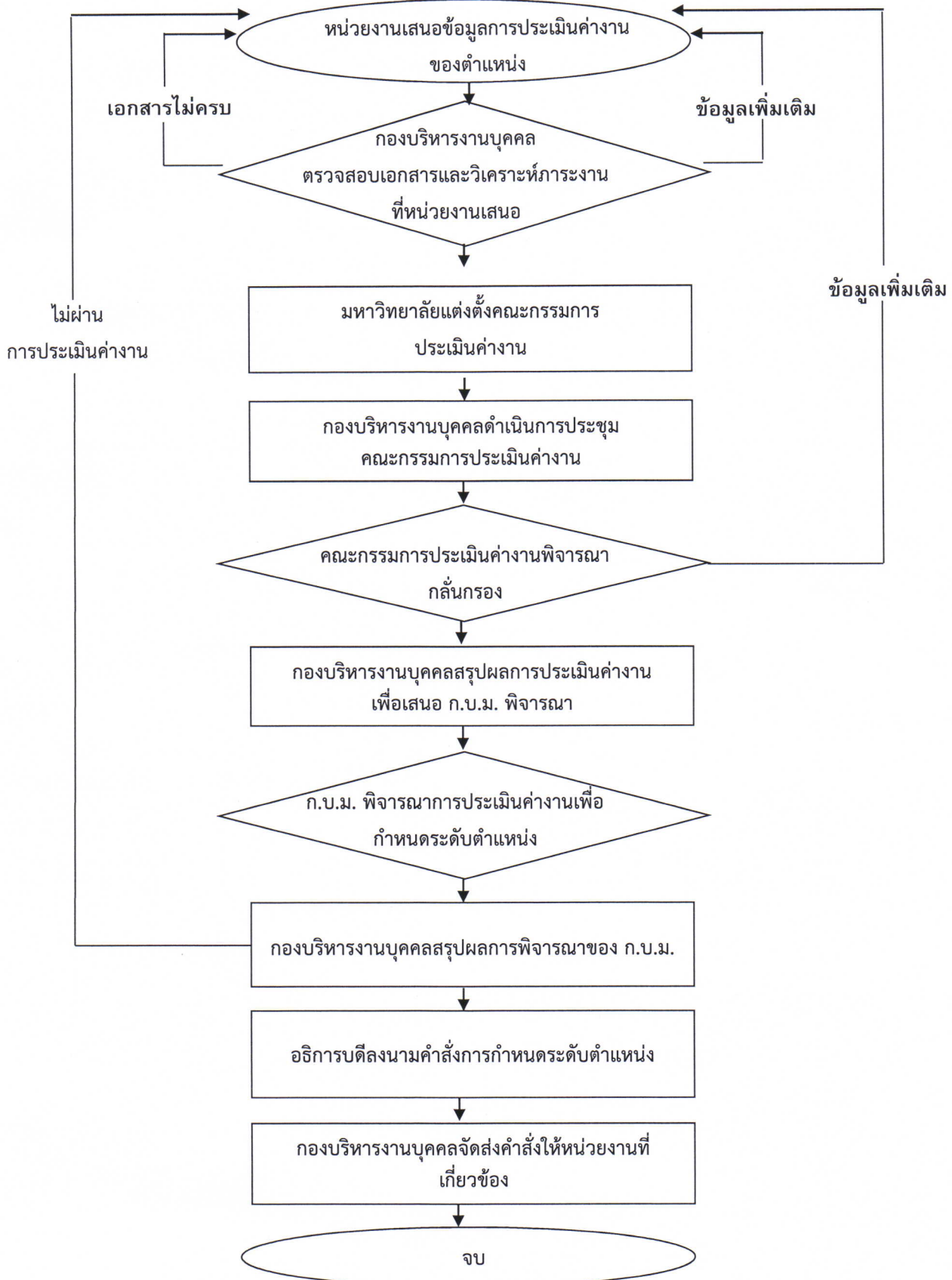


ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
- ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ดำเนินการตามแผนภูมิ (Flow Chart) ดังนี้



การประเมินค่างาน

1. การประเมินค่างานหมายถึง

1.1 เป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อตีค่างาน ซึ่งจะนำงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับภายในหน่วยงาน ที่จะเป็นการกำหนดระดับของตำแหน่งทั้งหมดในหน่วยงาน หรือการจัดสำหรับตำแหน่งอย่างมีเหตุผล และมีความเป็นธรรม

1.2 เป็นกระบวนการใช้จัดความสัมพันธ์ คุณค่าของตำแหน่ง (ไม่ใช่วัดปริมาณงาน) ที่ให้กับองค์กร ณ เวลานั้น ๆ

1.3 เป็นการนำงานทั้งหมดมาเปรียบเทียบกับภายใต้ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นตัวหลักเพื่อตีค่างานออกมา โดยเน้นที่งานของตำแหน่ง ไม่ใช่บุคคลหรือประสิทธิภาพการทำงาน

2. เมื่อใดต้องมีการประเมินค่างาน

2.1 เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ในหน่วยงาน

2.2 เมื่อตำแหน่งเดิมมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน เปลี่ยนไปจากเดิม

2.3 เมื่อต้องการจัดระดับตำแหน่งงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

3. หลักการในการประเมินค่างาน

3.1 ต้องเข้าใจงาน ผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์งาน พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะประเมินว่าจำเป็นต้องใช้ผู้มีความสามารถอย่างไรมาดำรงตำแหน่ง หากไม่เข้าใจงานจะไม่สามารถประเมินค่างานได้ถูกต้อง

3.2 ไม่ใช่ประเมินคน ในการประเมินค่างานจะต้องคำนึงถึงงานของตำแหน่งเท่านั้น มิใช่ตัวบุคคลที่ครองตำแหน่ง รวมทั้งต้องไม่คำนึงถึงระดับตำแหน่ง หรืออัตราค่าตอบแทนในปัจจุบัน

3.3 มีมาตรฐาน การกำหนดองค์ประกอบใช้ในการประเมินค่างานจะต้องให้สะท้อนกับงานปัจจุบันที่จะนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกันรวมทั้งยังต้องสอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานกลาง

3.4 ไม่มีอคติ ผู้ประเมินจะต้องมีการดำเนินการเก็บข้อมูล วิเคราะห์และตีค่างานของตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในการประเมินค่างาน ทั้งนี้ กระบวนการขั้นสุดท้ายที่จะได้ค่างานต้องมีความเห็นพ้องต้องกันด้วย

3.5 ตรวจสอบให้แน่ใจ ในหน่วยงานเดียวกันต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตำแหน่งในแนวนอน (เทียบเคียงหน่วยอื่น) และแนวตั้ง (เทียบเคียงหน่วยเดียวกัน) เพื่อมีความแน่ใจว่ามีความเที่ยงตรงแม่นยำ

4. ขั้นตอนการประเมินค่างาน

4.1 ศึกษา และทำความเข้าใจกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งนั้นอย่างชัดเจน

4.2 ศึกษาการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งนั้นๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร

4.3 ศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบฟอร์ม การสัมภาษณ์ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตำแหน่งนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตำแหน่งเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาได้

4.4 นำข้อมูลมาพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่กำหนด เพื่อที่จะสามารถกำหนดได้ว่าตำแหน่งนั้นๆ ควรจะได้รับการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับใด หากมีความจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบในการประเมินค่างาน เนื่องจากเป็นกลุ่มตำแหน่ง ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน แต่มีคุณภาพและความยุ่งยากของงานแตกต่างกันก็อาจสร้างองค์ประกอบย่อยในการวิเคราะห์เปรียบเทียบประเมินค่างานในแต่ละตำแหน่งได้

4.5 นำเสนอคณะกรรมการที่มีอำนาจในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง

5. ข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินค่างาน

5.1 ลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพความยุ่งยากของงานในตำแหน่ง

5.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ อัตราค่าจ้าง และการแบ่งส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่

5.3 สถิติผลงานหรือตัวชี้วัดผลผลิตภาพ การบริหารของตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 3 ปี

5.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย

5.5 กรอบอัตราค่าจ้างที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

5.6 แนวทางหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่เคยกำหนดไว้

6. การพิจารณาลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน

6.1 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะและขอบข่ายของงานโดยทั่วไป เช่น มีวัตถุประสงค์ และมีขอบข่ายการทำงานอย่างไร เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะสมรรถนะของผู้ปฏิบัติอย่างไร

6.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง งานหลักที่ได้กำหนดหรือมอบหมายให้ตำแหน่งนั้น โดยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจที่กำหนดไว้เป็นระเบียบปฏิบัติมีขอบเขตความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายมีใ้ทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายซึ่งไม่เกี่ยวกับงานหลักของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้รวมถึงความพร้อมรับผิดชอบหรือภาระความรับผิดชอบ ของตำแหน่งนั้น

6.3 คุณภาพและความยุ่งยากของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใด ต้องใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่ม การวินิจฉัยแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และผลกระทบที่เกิดขึ้น

6.4 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของเนื้องานในตำแหน่งนั้นว่าเมื่อไรเนื้องานเหล่านั้นจะแสดงถึงความจำเป็นในการกำหนดระดับตำแหน่งงานนั้น และจะสะท้อนให้เห็นถึงการบังคับบัญชา ขอบเขตความรับผิดชอบ และคุณภาพงานตามที่กล่าวข้างต้น
