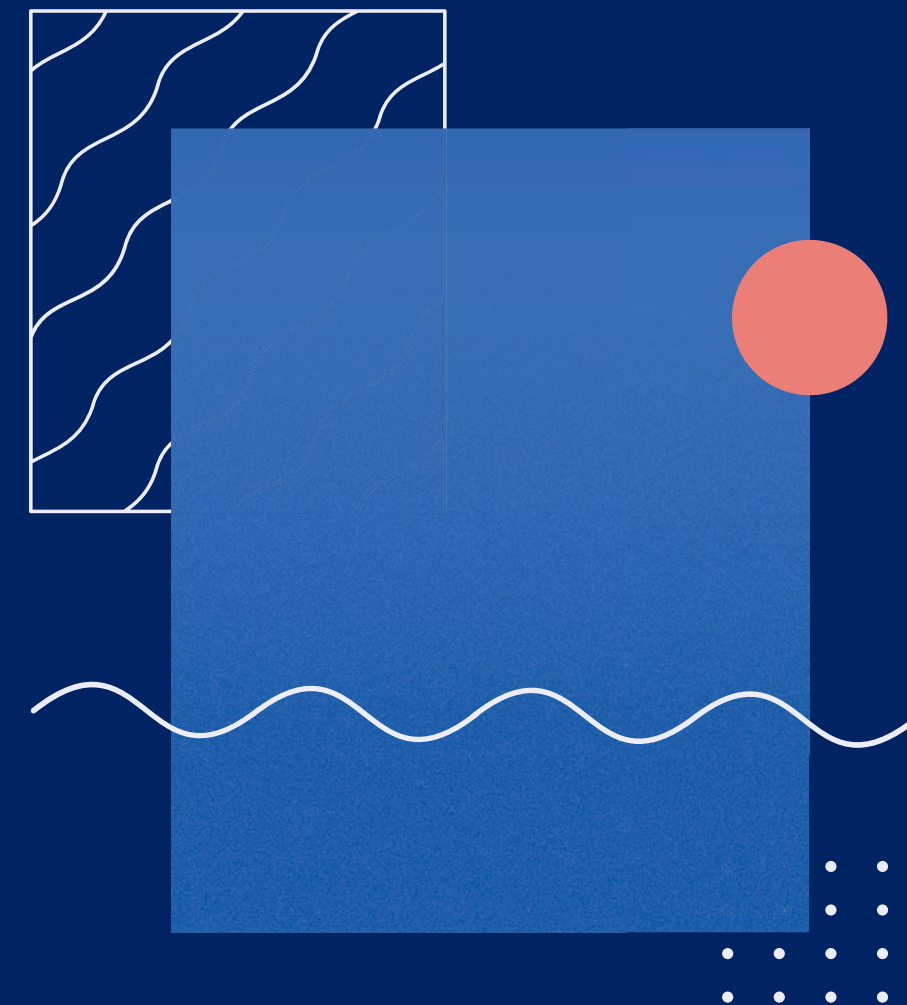


การประเมินค่างาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

โดย กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัย



แต่งตั้งบริหาร



แต่งตั้งให้สูงขึ้น



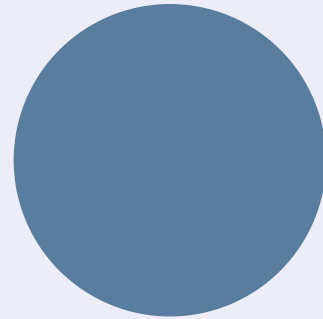
ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ
เชี่ยวชาญพิเศษ

ความก้าวหน้าระดับตำแหน่ง



ปฏิบัติการ

ระยะเวลา : แรกเริ่มบรรจุ
ได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท
หรือ ปริญญาเอก



ชำนาญการ

คุณสมบัติการขอ

ระยะเวลา : ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ
มาแล้ว ตามวุฒิแรกบรรจุ ดังนี้

ปริญญาตรี 6 ปี

ปริญญาโท 4 ปี

ปริญญาเอก 2 ปี

ข้าราชการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 15,050

เงินประจำตำแหน่ง : -

ข้าราชการ (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 15,050

เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

พนักงานมหาวิทยาลัย (ทั่วไป)

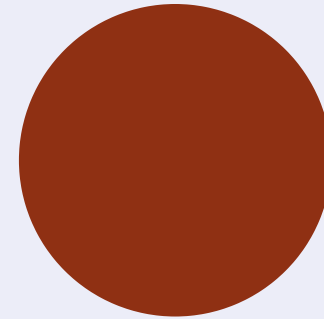
ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 25,850

ค่าตอบแทน : 3,500

พนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 27,760

ค่าตอบแทน : 3,500



ชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติการขอ

ระยะเวลา : ดำรงตำแหน่งชำนาญการ
มาแล้ว 4 ปี

ข้าราชการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 22,140

เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

ข้าราชการ (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 20,140

เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

พนักงานมหาวิทยาลัย (ทั่วไป)

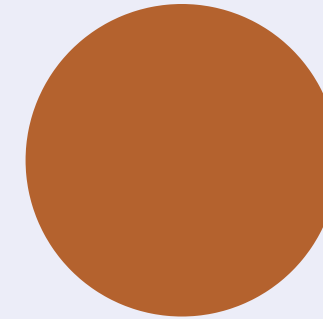
ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 31,420

ค่าตอบแทน : 3,500+3,500

พนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 33,750

ค่าตอบแทน : 5,600+5,600



เชี่ยวชาญ

คุณสมบัติการขอ

ระยะเวลา : ดำรงตำแหน่งชำนาญการ
พิเศษ มาแล้ว 2 ปี

ข้าราชการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 31,400

เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

ข้าราชการ (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 31,400

เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

พนักงานมหาวิทยาลัย (ทั่วไป)

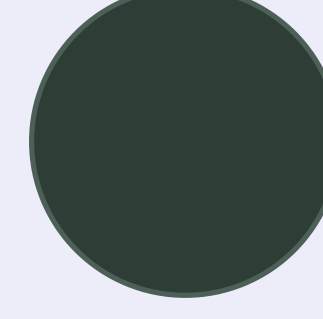
ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 38,190

ค่าตอบแทน : 9,900+9,900

พนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 41,020

ค่าตอบแทน : 9,900+9,900



เชี่ยวชาญพิเศษ

คุณสมบัติการขอ

ระยะเวลา : เป็นตำแหน่งเชี่ยวชาญ
มาแล้ว 2 ปี

ข้าราชการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 43,810

เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

ข้าราชการ (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 43,810

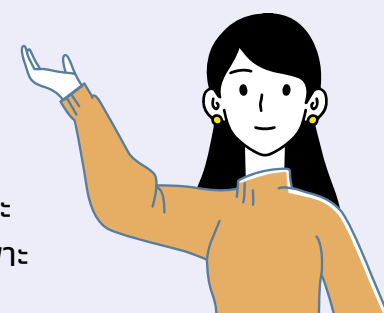
เงินประจำตำแหน่ง : 3,500

พนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาชีพเฉพาะ)

ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ : 45,220

ค่าตอบแทน : 13,000+13,000

ข้าราชการ เชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ
พนักงานมหาวิทยาลัย ทั่วไป/วิชาชีพเฉพาะ

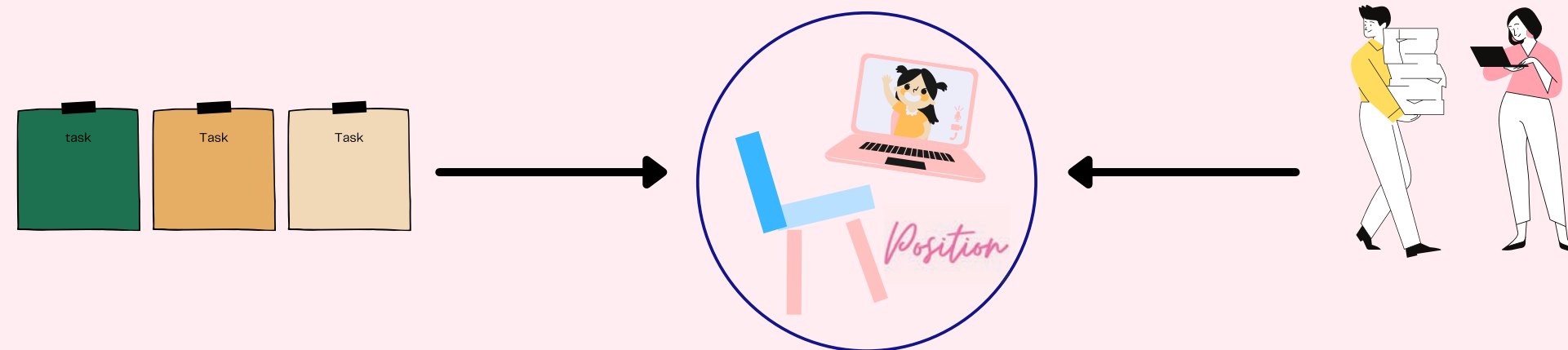


การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

- การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ในลักษณะที่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงบทบาทที่จะต้องกำหนดเป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ

การประเมินค่างาน

การประเมินบุคคล



การประเมินค่างาน






ความหมาย

- ▶ เป็นกระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่งที่ไม่ใช่การวัดเชิงปริมาณ
- ▶ เป็นการนำงานทั้งหมดมาเปรียบเทียบกันภายใต้ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลัก เพื่อตีค่างานออกมา

ทำไมต้องมี การประเมิน

- ▶ เพื่อให้หน่วยงานสามารถกำหนดโครงสร้างของตำแหน่งได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะของงาน มีความสมเหตุสมผลในแง่ของ ความสำคัญหรือค่าของงานต่างๆ ที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ▶ เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นธรรม และเท่าเทียม

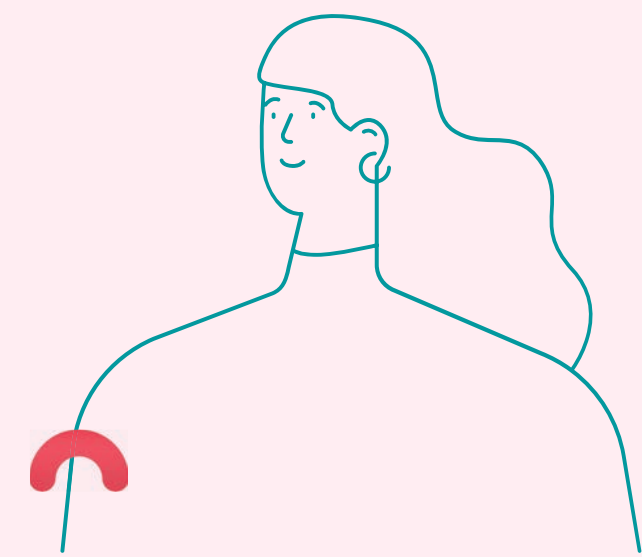
หลักการประเมินค่างาน

-  **1. เข้าใจงาน** ต้องมีการวิเคราะห์งาน (JA) เพื่อให้ทราบรายละเอียด ลักษณะงาน ขอบเขต และคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงการออกแบบงาน (JD) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (JS) และการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มคุณค่าในงาน (JE)
-  **2. ประเมินที่งาน** ไม่ใช่ตัวบุคคลที่จะครองตำแหน่ง เช่น ความอาวุโส/ความขยัน/ปริมาณงาน/ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติ/วุฒิการศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้อง/บุคลิกลักษณะบุคคล
-  **3. มีมาตรฐาน** สะท้อนงานในปัจจุบัน และสอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานกลางอ้างอิง
-  **4. ไม่มีอคติ** เก็บข้อมูล/วิเคราะห์/ตีค่างาน อย่างเป็นธรรม
ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาพิจารณา
-  **5. ตรวจสอบให้แน่ใจ** ความสอดคล้องของการประเมินค่างานในแต่ละองค์ประกอบ
การเทียบเคียงกับตำแหน่งอื่นทั้งภายในและภายนอก



เมื่อไหร่จึงจะมีการประเมินค่างาน

- ▶ หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนภารกิจ หรือปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ▶ มีการปรับปรุงระบบงาน หรือวิธีการทำงานใหม่
- ▶ มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน
- ▶ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ที่จะกำหนดเป็นตำแหน่งสูงขึ้น



ข้อควรรู้ในการเขียนแบบประเมินค่างาน

หน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง

- วิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะงานซึ่งจะสะท้อนถึงความสำคัญและคุณค่าของงานนั้น ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง การตัดสินใจ ความอิสระในการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานของงานเดิมและงานใหม่
- เขียนให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ
- ไม่เขียนอ้างอิงหรือสื่อถึงตัวบุคคล (ที่กำลังจะยื่นขอ หรือมีสิทธิขอ)
- สั้น กระชับ ครอบคลุม ชัดเจน

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....
สังกัด.....
ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
๑.....	๑.....
๒.....	๒.....
๓.....	๓.....



ข้อควรรู้ในการเขียนแบบประเมินค่างาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยาก และความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

- วิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นคุณภาพงาน ความรู้ ประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน ความคิดริเริ่ม ความยุ่งยากซับซ้อน และความหลากหลายของงานให้ชัดเจน ทั้งงานเดิมและงานใหม่
- อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการ หรือการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อคุณภาพที่ดีขึ้นของงานใหม่
- อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของผลการพัฒนากระบวนการ การใช้นวัตกรรมที่มีผลกระทบต่องานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- สั้น กระชับ ครอบคลุม ชัดเจน



วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
๑. คุณภาพของงาน	๑. คุณภาพของงาน
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน

องค์ประกอบการประเมินค่างาน

ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

4 องค์ประกอบ

- 1.หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
- 2.ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
- 3.การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
- 4.การตัดสินใจ (20 คะแนน)

เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

3 ด้าน 10 องค์ประกอบย่อย

- 1.ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - ความรู้และความชำนาญงาน (40 คะแนน)
 - การบริหารจัดการ (20 คะแนน)
 - การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (20 คะแนน)
- 2.ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา (40 คะแนน)
 - อิสระในการคิด (20 คะแนน)
 - ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (20 คะแนน)
- 3.ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - การวิเคราะห์ข้อมูล (40 คะแนน)
 - อิสระในการปฏิบัติงาน (20 คะแนน)
 - ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (40 คะแนน)
 - ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (40 คะแนน)

==
==
==
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ คะแนน 84 ขึ้นไป
เชี่ยวชาญ คะแนน 170 ขึ้นไป
เชี่ยวชาญพิเศษ คะแนน 235 ขึ้นไป

กระบวนการกำหนดกรอบตำแหน่งและ การประเมินค่างาน

