

โดยมีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานมี 4 อย่าง คือ

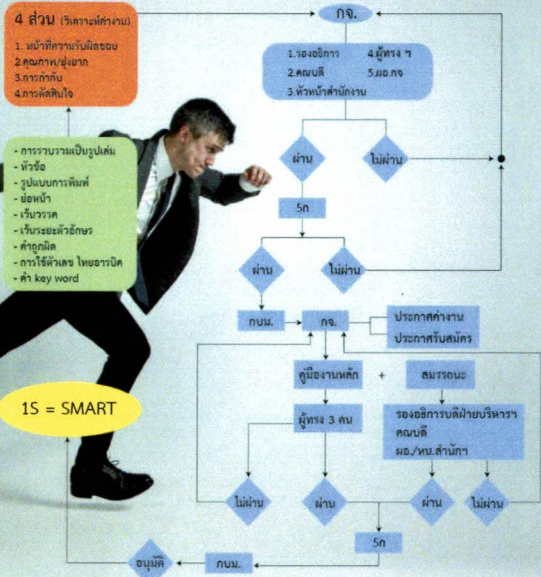
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)

** เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- แต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 60 %
- คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 64 %

S4 = ประสบความสำเร็จ

Success โดยมีขั้นตอนการส่งประเมินค่างานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ดังตารางนี้



1S = SMART

องค์ประกอบ แบบประเมินค่างาน

องค์ประกอบแบบประเมินค่างาน ส่วนที่ 1 หน้าที่ความรับผิดชอบ	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
1.1.ด้านปฏิบัติการ	1.1.ด้านปฏิบัติการ
1.1.1.งาน.....	1.1.1.งาน.....
1.1.2.งาน.....	1.1.2.งาน.....
1.2.ด้านวางแผน	1.2.ด้านวางแผน
1.2.1.งาน.....	1.2.1.งาน.....
1.2.2.งาน.....	1.2.2.งาน.....
1.3.ด้านการประสานงาน	1.3.ด้านการประสานงาน
1.3.1.งาน.....	1.3.1.งาน.....
1.3.2.งาน.....	1.3.2.งาน.....
1.4.ด้านการบริการ	1.4.ด้านการบริการ
1.4.1.งาน.....	1.4.1.งาน.....
1.4.2.งาน.....	1.4.2.งาน.....

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อน	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
2.1.ด้านคุณภาพ	2.1.ด้านคุณภาพ
2.1.1.ด้านการปฏิบัติการ	2.1.1.ด้านการปฏิบัติการ
2.1.1.1.งาน.....	2.1.1.1.งาน.....
2.1.1.2.งาน.....	2.1.1.2.งาน.....
2.1.2.ด้านการวางแผน	2.1.2.ด้านการวางแผน
2.1.2.1.งาน.....	2.1.2.1.งาน.....
2.1.2.2.งาน.....	2.1.2.2.งาน.....
2.1.3.ด้านการประสานงาน	2.1.3.ด้านการประสานงาน
2.1.3.1.งาน.....	2.1.3.1.งาน.....
2.1.3.2.งาน.....	2.1.3.2.งาน.....
2.1.4.ด้านการบริการ	2.1.4.ด้านการบริการ
2.1.4.1.งาน.....	2.1.4.1.งาน.....
2.1.4.2.งาน.....	2.1.4.2.งาน.....

วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพและความยุ่งยากและความซับซ้อน	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
2.2.ด้านความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	2.2.ด้านความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน
2.2.1.ด้านการปฏิบัติการ	2.2.1.ด้านการปฏิบัติการ
2.2.1.1.งาน.....	2.2.1.1.งาน.....
2.2.1.2.งาน.....	2.2.1.2.งาน.....
2.2.2.ด้านการวางแผน	2.2.2.ด้านการวางแผน
2.2.2.1.งาน.....	2.2.2.1.งาน.....
2.2.2.2.งาน.....	2.2.2.2.งาน.....
2.2.3.ด้านการประสานงาน	2.2.3.ด้านการประสานงาน
2.2.3.1.งาน.....	2.2.3.1.งาน.....
2.2.3.2.งาน.....	2.2.3.2.งาน.....
2.2.4.ด้านการบริการ	2.2.4.ด้านการบริการ
2.2.4.1.งาน.....	2.2.4.1.งาน.....
2.2.4.2.งาน.....	2.2.4.2.งาน.....

ส่วนที่ 3 การกำกับตรวจสอบ	
3.1.งาน	
- What	P D C A
- Process	
3.2.งาน	Keyword
- What	- กำกับ
- Process	- ตรวจสอบ

ส่วนที่ 4 การตัดสินใจ	
4.1.งาน	
- What	P D C A
- Process	
4.2.งาน	
- What	P D C A
- Process	



เทคนิค การวิเคราะห์ค่างาน

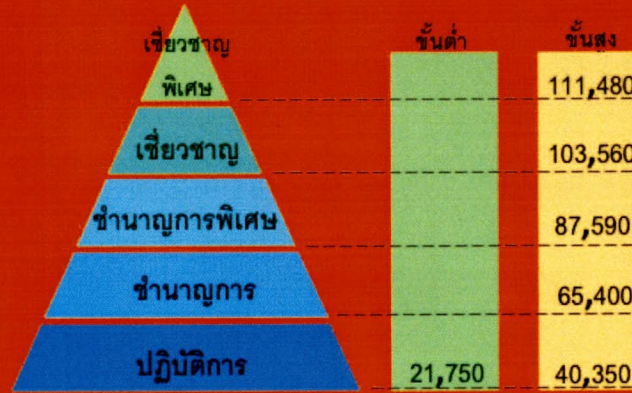
Knowledge Management



สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
 83 หมู่ที่ 11 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเดียง
 อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
 โทรศัพท์ : (056) 717141 โทรสาร : (056) 717141
 E-mail : research_pcr@hotmail.com

โดย ฝ่ายบริหารและธุรการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีการศึกษา 2563

เทคนิค การวิเคราะห์ค่างาน



การจัดการความรู้ (Knowledge Management, KM)

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “เทคนิคการวิเคราะห์ค่างาน”
วิทยากร ดร. ธวัช กงเทิม
19 มีนาคม 2564

พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ต้องเข้าใจถึงกระบวนการเขียน
ค่างาน การวิเคราะห์ค่างานและขั้นตอนการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก่อน
เพื่อเรียงลำดับการเขียนที่ถูกต้อง ไม่สับสนและเป็นแนวทางในการทำวิเคราะห์
ค่างานตนเองซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในโครงการอบรมการจัดการความรู้
“เทคนิคการวิเคราะห์ค่างาน” ของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยเริ่มจากการมี
ปัญหาและอุปสรรคต่อการเขียนวิเคราะห์ค่างานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง
สูงขึ้น คือ

1. ภาระงานของบุคลากร บางคนยังไม่คงที่
2. ขาดความเข้าใจในการเขียนวิเคราะห์ค่างานที่ชัดเจน จึงไม่แล้วเสร็จ
3. ขาดแรงบันดาลใจในการเขียนวิเคราะห์ค่างาน
4. ภาระงานหลักของแต่ละคน ค่อนข้างเยอะและซับซ้อนหลายขั้นตอน
จึงยากต่อการเขียนวิเคราะห์ค่างานให้แล้วเสร็จ
5. ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาระงานซึ่งกันและกันภายในงานที่ตนเอง
ปฏิบัติอยู่
6. ไม่สามารถจัดการเวลาในการเขียนวิเคราะห์ค่างานของตนเองได้

โดยสรุปจากปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ ด้วยวิธีการจัดการความรู้จากการอภิปราย
ของทำนวิทายากร ผู้รู้ในประเด็นนี้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน
สถาบันวิจัยและพัฒนา มีดังนี้ ต้องมี แรงจูงใจ คือ ทราบอัตราเงินเดือน ณ วันที่
1 ตุลาคม 2563

* โดยจะมีข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2563
ข้อ 16 พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการ ถ้าได้รับ
เงินเดือนเต็มขั้นในระยะเวลา 5 ปีและยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ งานการเจ้าหน้าที่
เสนออธิการบดีสั่งเลิกจ้างโดยความเห็นชอบของ กบม. (ประกาศ วันที่ 19 สิงหาคม
2563) มีผลใช้วันที่ 20 สิงหาคม 2563

* ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปี 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
แต่งตั้งให้รักษาการ ในตำแหน่งหัวหน้างาน พ.ศ. 2564 ข้อ 4 บุคคลที่จะได้รับ
แต่งตั้งให้รักษาการ ต้องเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการ ขึ้นไปต้องมี กลยุทธ์ (strategy) 4S = 1S คือ
เริ่มเขียน

S1 = Start จะช้า (Slow) หรือ เร็ว (Speed) ทำไปไม่ทันได้คิด หรือ
ได้แต่คิดไม่ทันได้ทำ ดังนั้นจึงควรรู้แนวทางการเขียนวิเคราะห์ค่างานตนเองก่อน

S2 = Study }
1. คุณสมบัติปฏิบัติการ 6 ปี+
2. หน้าที่รับผิดชอบ 6 งาน+
3. หลักเกณฑ์/วิธีการ

S3 = Special คือ

1 การประเมิน4องค์ประกอบ 300 คะแนน

- 1.1 ผลสัมฤทธิ์ 100 คะแนน
- 1.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ 100 คะแนน

1.2.1 สมรรถนะหลัก 50 คะแนน

- 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

1.2.2 สมรรถนะตามลักษณะงาน 50 คะแนน

- 1) การวิเคราะห์
- 2) การมองภาพองค์รวม
- 3) การสืบเสาะหาข้อมูล
- 4) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 5) การดำเนินการเชิงรุก
- 6) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

1.3 ผลงาน

คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม

**เกณฑ์ ข้อ 1.1, 1.2 ไม่ต่ำกว่า 60 % เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 65 %
ข้อ 1.3 ผลการประเมินระดับดีขึ้นไป

2 การประเมินค่างาน

คือ การวิเคราะห์ ต้องมี

What = การทำชำนาญการ
Why = ความก้าวหน้าของวิชาชีพ
How to = ทำอย่างไร

1. ปฏิบัติการ
2. วางแผน
3. ประสานงาน
4. บริการ