

แนวปฏิบัติที่ดี

เรื่อง “กระบวนการวิเคราะห์ค่างานเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ”

โดย..กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี

การวิเคราะห์ค่างาน หมายถึง กระบวนการวัดคุณค่าของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับ ภายใต้อองค์ประกอบที่เป็นหลักเพื่อตีค่างาน เป็นข้อมูลที่เป็นจริง เขียนวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง ผ่านความเห็นชอบของใครบ้าง งานที่ปฏิบัติขั้นตอนใด ต้องผ่านการตรวจสอบหรือไม่ผ่านการตรวจสอบ และงานที่ปฏิบัติต้องรายงานอย่างไร(เวลา) โดยมีกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ① ศึกษาประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน พ.ศ.2559 และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้ทราบหลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งฯ

ขั้นตอนที่ ② จัดทำแบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ตามแบบประเมินค่างานตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด โดยการจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเลขที่ ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและลักษณะงานที่ปฏิบัติใหม่ของตำแหน่ง ซึ่งการขอตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินตามองค์ประกอบหลักสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน) ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ และวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์งานตำแหน่งเดิม และตำแหน่งใหม่

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
นำหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติที่มีอยู่ และการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางการปฏิบัติน้อยมากมาเขียนบรรยาย	นำหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ เป็นงานที่ยังไม่ได้ทำแต่คิดที่จะ ถ้าเห็นว่าจะงานใดที่ยากหรือยากมากต้องใช้ความคิดริเริ่ม เช่น ปรับปรุง ควบคุม ตรวจสอบ วางระบบ ฯลฯ รูปแบบการเขียนข้อความ ได้แก่ “เพื่อ” หรือ “ให้” หรือ “เพื่อให้”

ส่วนที่ 2 ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน (30 คะแนน) เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพและความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงจากคุณภาพของงาน ตามหลักการทั่วไปจะดูที่ ปริมาณงาน การประหยัดทรัพยากร/ค่าใช้จ่าย ความถูกต้อง ความทันเวลา และความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยงานตำแหน่งใหม่ ควรจะมีคุณภาพมากกว่างานในตำแหน่งเดิม

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน มีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย	เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนและซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ โดยต้องเป็นงานที่ยังไม่ได้ทำแต่คิดที่จะทำ

ส่วนที่ 3 การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน) เป็นการวิเคราะห์งานที่ได้รับกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง การติดตามความก้าวหน้าของการทำงานเป็นระยะตามที่ กำหนดในแผนปฏิบัติงาน หรือติดตามผลสัมฤทธิ์ของการทำงานตามแผนงาน/โครงการ

ข้อสังเกต

- ทำน้อยได้คะแนนมาก
- ตรวจสอบน้อย กำกับดูแลให้คำแนะนำน้อยได้คะแนนมาก
- การเขียนอธิบายชี้แจงต้องพึงระวังเป็นพิเศษ
- งานที่ปฏิบัติต้องผ่านใครบ้าง ก็ขั้นตอน เสนอตรงต่อผู้มีอำนาจพิจารณา/อนุมัติหรือต้องผ่านหัวหน้างาน หรือผ่านใครบ้าง
- งานที่ปฏิบัติมีงานอะไรบ้างต้องผ่านการตรวจสอบจากหัวหน้างานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งนี้ ขั้นตอนไหน ต้องผ่านการตรวจสอบ ขั้นตอนไหนไม่ต้องผ่านการตรวจสอบ

ส่วนที่ 4 การตัดสินใจ (20 คะแนน) เป็นการวิเคราะห์การปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง หรือการตัดสินใจ ค่อนข้างมากสามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ หรือการตัดสินใจ ด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือการตัดสินใจด้วย ตนเองอย่างอิสระ ริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน

*ข้อสังเกต หลักการเขียนอธิบายชี้แจงงานงานที่ขอกำหนดเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น ในทางปฏิบัติ ต้องมีอิสระการ ตัดสินใจตั้งแต่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการริเริ่มการพัฒนาแนวทางการ ปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้เสียอย่างชัดเจน ตัดสินใจให้บริการพิเศษแก่ผู้รับบริการเพื่อช่วย แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และตัดสินใจในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ ③ จัดทำบันทึก เรื่อง ขอส่งเอกสารการวิเคราะห์และประเมินค่างานของบุคลากรสายสนับสนุน เสนอ ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนลงนาม และเสนอผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีพิจารณา

ขั้นตอนที่ ④ ติดตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นระดับชำนาญการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่อไป