

ขยายผลการอบรม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง

“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถวิเคราะห์  
และประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง”

วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2557

สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

## ขยายผลการอบรม

## โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถวิเคราะห์และประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง”

สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

วันที่ 22 พฤษภาคม 2557

## คำชี้แจง

แบบรายงานนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อถ่ายทอดความรู้ขยายผลการไปอบรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ค่างานและกำหนดตำแหน่งที่ทางคณะ ผู้จัดทำรายงานได้ไปอบรมมา ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เมื่อ วันที่ 16 -17 พฤษภาคม 2557แก่ บุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถ วิเคราะห์และประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง”

## 1. วัตถุประสงค์

- เพื่อเข้าใจวิธีการและแนวทางในการวิเคราะห์ค่างานและกำหนดตำแหน่ง
- เพื่อให้บุคลากรภายในสำนักคอมฯ สามารถวิเคราะห์ค่างานได้
- เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในสำนักคอมฯ พัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

## 2. ลักษณะของกิจกรรม

การขยายผลจากการอบรมในครั้งนี้จัดขึ้นในลักษณะของการเล่าถึงความรู้ที่ได้รับจากการเข้า อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถวิเคราะห์และ ประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง” และมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วม กิจกรรม โดยได้มีตัวอย่างการวิเคราะห์ค่างานตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จากการทำ Work shop ที่ได้จากการอบรมเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่ง และได้ข้อคิดเห็น ต่างๆ เป็นแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์และประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่งของสำนัก คอมพิวเตอร์ขึ้น

## 3. จำนวนเงินที่ใช้

- ไม่มี -

## 4. สถานที่

ห้องประชุมสำนักคอมพิวเตอร์ (27.02.09) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

## 5. วัน/เดือน/ปี ที่จัดกิจกรรม

วันที่ 22 พฤษภาคม 2557

## 6. สรุปผล

การประเมินค่างานเป็นกระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างานโดยงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

การขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจะต้องมีผลงาน คือ คู่มือการปฏิบัติงานหลัก ซึ่งเป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งใช้ประกอบในการปฏิบัติงานมาแล้วและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานนั้นๆ

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถพัฒนางานที่ทำโดยมองเห็นภาพการทำงานเก่าและใหม่เปรียบเทียบกับกันอย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถเผยแพร่สิ่งที่ได้ไปอบรมมาต่อบุคลากรภายในสำนักให้มีความรู้ความเข้าใจตรงกัน เพื่อที่องค์กรจะเกิดการพัฒนาทุกส่วนงาน

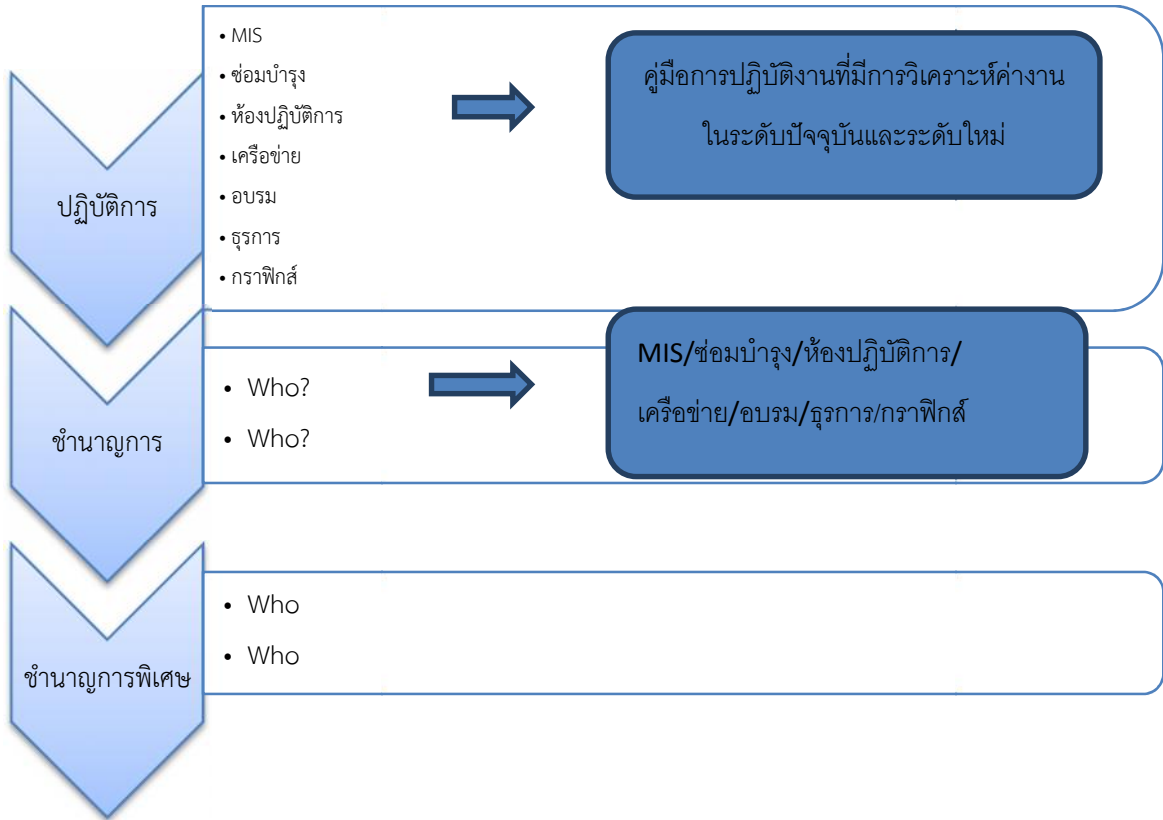
## 8. แนวคิดสำหรับการพัฒนาและข้อเสนอแนะ

- ควรมีการประชุมเพื่อเผยแพร่และกำหนดทิศทางการส่งผลงานการประเมินค่างานของแต่ละกลุ่มงานในทุกๆ เดือน
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละกิจกรรม
- สะสมผลงานไว้แต่เนิ่นๆ เพื่อเตรียมตัวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อพร้อม
- วางแผนการทำงานของทั้งองค์กรให้มีระบบจัดเก็บและประเมินการทำงานในทุกๆ ส่วนงาน

## สรุปสาระสำคัญ

อบรมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์และประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง

ปฏิบัติการ → ชำนาญการ → ชำนาญการพิเศษ → เชี่ยวชาญ → เชี่ยวชาญพิเศษ



## นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ

ด้านปฏิบัติการ	ด้าน การวางแผน	ด้าน การประสานงาน	ด้าน การบริการ
----------------	-------------------	----------------------	-------------------

การประเมินค่างาน คือ กระบวนการวัดคุณค่าของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับกันภายใต้ องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน

การวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบเพื่อประเมินค่างาน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ → สิ่งที่ต้องปฏิบัติในการทำงานแต่ละวัน
2. ความยุ่งยากของงาน → ทั่วกิจกรรมหรืองานที่ทำมีความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใด
3. การกำกับตรวจสอบ → กิจกรรมนั้นอาศัยการตรวจสอบความถูกต้องของงานมากน้อยเพียงใด
4. การตัดสินใจ → กิจกรรมนั้นๆต้องผ่านการพิจารณาในระดับที่สูงขึ้นไปหรือสามารถตัดสินใจได้เอง

## แนวปฏิบัติการวิเคราะห์และประเมินค่างาน ในการกำหนดระดับตำแหน่ง สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จากการประชุมขยายผลโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถวิเคราะห์และประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง” วันที่ 22 พฤษภาคม 2557 ณ ห้องประชุมสำนักคอมพิวเตอร์ อาคาร 27 ชั้น 2 สามารถสรุปแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์และประเมินค่างาน ดังนี้

1. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ให้วิเคราะห์ค่างาน**แยกกัน**ตามแต่ละกลุ่มงาน เนื่องจากรายละเอียดของหน้าที่ที่ปฏิบัติของแต่ละกลุ่มงานมีความแตกต่างกัน
2. ให้ดูกรอบของภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งตาม**เอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ค่างาน
3. การวิเคราะห์ค่างาน เป็นการวัดคุณค่าของงาน โดยการเปรียบเทียบงานระหว่างตำแหน่งเดิม กับตำแหน่งใหม่ โดยงานในตำแหน่งเดิม หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ระดับปฏิบัติการ) ส่วนงานในตำแหน่งใหม่ หมายถึง งานที่จะต้องปฏิบัติในตำแหน่งระดับชำนาญการ
4. วิเคราะห์ค่างาน 4 องค์ประกอบ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงาน การกำกับตรวจสอบ และการตัดสินใจ
5. แต่ละองค์ประกอบ วิเคราะห์ค่างาน 4 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ
6. วิเคราะห์ค่างานจะต้อง**วิเคราะห์ตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปจนจบกระบวนการ** เช่น “กำหนดแนวทาง และทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบสารสนเทศเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน” หรือ “พัฒนาและบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ”
7. การกำกับตรวจสอบ ให้เขียนอธิบายถึงลำดับการตรวจสอบจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาในชั้นตอนใดบ้าง ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างไร โดยหาก**ลูกกำกับน้อยหรือตรวจสอบน้อย จะได้คะแนนมาก** เนื่องจากจะแสดงให้เห็นถึงการทำงานได้เองโดยไม่ต้องถูกกำกับหรือตรวจสอบมาก
8. การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน **หากสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้อย่างอิสระ ในภารกิจเริ่มตั้งแต่แนวทางและวิธีการปฏิบัติงานจะได้คะแนนมาก** หากต้องให้ผู้บริหารตัดสินใจให้ในทุกๆ เรื่องจะได้คะแนนน้อย
9. งานในตำแหน่งใหม่จะต้องแสดงให้เห็นถึงการที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประยุกต์ใช้ความรู้/ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยมี Keyword ที่สำคัญ เช่น วิเคราะห์ กำหนด ปรับปรุง เตรียมการ พัฒนา หรือสังเคราะห์ เป็นต้น
10. คำว่า “วิเคราะห์” กับ “สังเคราะห์” จะต้อง**เขียนแยกกัน**เสมอ เนื่องจากความหมายต่างกัน
11. คำว่า “ผู้รับบริการ” จะต้อง**ระบุให้เจาะจง**ว่าเป็นใคร เช่น อาจารย์ พนักงาน นักศึกษา หรือบุคคลทั่วไป
12. ข้อย่อยของการวิเคราะห์ค่างานแต่ละด้าน **ไม่ควร**ใช้ค่าขึ้นต้นซ้ำๆ กันหลายๆ ครั้ง เช่น

### 1. ด้านปฏิบัติการ

- 1.1 วิเคราะห์ภาระงานของแต่ละหน่วยงาน.....
- 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการ พนักงานราชการ.....
- 1.3 วิเคราะห์หลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคคล.....

งานสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS)  
สำนักคอมพิวเตอร์  
ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 2726





### ภาพกิจกรรม





สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
340 ถ.สุรนารายณ์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000  
โทรศัพท์ : 0-4400-9009 ต่อ 2700 โทรสาร : 0-4424-7054