



ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ โทร. ๓๘๗๐-๒

ที่ อว ๖๙.๕.๑.๑/๖๕๗

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรายงานสรุปเนื้อหาและการนำไปใช้ประโยชน์

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ตามบันทึกข้อความที่ อว 69.5.1.1/560 วันที่ 19 ตุลาคม 2564 ได้อนุญาตให้ข้าพเจ้าเข้าร่วม โครงการอบรม “การประเมินค่างานของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ” ในวันเสาร์ที่ 30 ตุลาคม 2564 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านทางระบบออนไลน์ด้วย Zoom Cloud meeting บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมการอบรมในวันเวลาดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงขอรายงานสรุปเนื้อหาและประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

### 1.สรุปเนื้อหาที่ได้รับจากการเข้าประชุม/อบรม ฯลฯ

การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ใน การกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กร บนหลักการที่ยึดถืองานเป็นหลัก การประเมินค่างาน เป็นการเปรียบเทียบความสำคัญ ความยาก และคุณภาพของงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง หรืออัตราค่าตอบแทนของตำแหน่ง ต่างๆ ที่เป็นระบบ เหมาะสมและเป็นธรรม และ เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร “ไม่ใช่ประเมินตัวบุคคล” และ “ไม่ใช่วัดเชิงปริมาณงาน”

หลักการประเมินค่างาน

1. ต้องเข้าใจงาน ผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) พิจารณาน้ำหนักความ รับผิดชอบของตำแหน่งที่จะประเมินว่าจำเป็นต้องใช้ผู้มีความสามารถ อย่างไรมาดำรงตำแหน่ง หากไม่เข้าใจงานจะไม่สามารถประเมินได้อย่าง ถูกต้อง

2. ประเมินค่างาน ไม่ใช่ ประเมินค่าคน ในการประเมินค่างานจะต้อง คำนึงถึง “งานของตำแหน่ง” เท่านั้น ไม่ใช่ ประเมินบุคคลที่ครอง ตำแหน่ง หรือการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคล

3. มีมาตรฐาน ในการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินค่างานนั้น จะต้องสะท้อนกับงานปัจจุบัน และสอดคล้อง กับโครงสร้างค่าตอบแทน หรือระดับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานกลาง

4. ไม่มีอคติ ผู้ประเมินจะต้องมีการดำเนินการวิเคราะห์งาน และตีค่า งานของตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยไม่นำ ความรู้สึกส่วนตัวมาพิจารณา ประเมินค่างาน

5. ตรวจสอบให้แน่ใจ เพื่อความเที่ยงตรงและแม่นยำในการประเมิน ค่างาน ในขั้นตอนสุดท้ายควรตรวจสอบ วัตถุประสงค์หลักของงานที่บ่งบอกลักษณะที่ปฏิบัติของตำแหน่งว่าตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือไม่ ตลอดจน ตรวจสอบความสอดคล้องกับการประเมินค่างานแต่ละองค์ประกอบ และอาจต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์หรือ เทียบเคียง กับตำแหน่งอื่นในองค์กรหรือนอกองค์กรด้วย

สิ่งที่ไม่นำมาพิจารณาในการประเมินค่าคือ ความขยัน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน บุคลิก ลักษณะ บุคคล วุฒิ การศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้อง ความอาวุโส และ ปริมาณงาน

## 2.ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

ได้รับความรู้และความเข้าใจหลักการที่ถูกต้องของการประเมินค่างาน

## 3.ประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ระดับงาน/หลักสูตร/คณะ)

สร้างเครือข่ายเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษา  
มีความรู้และเข้าใจที่ถูกต้องของการประเมินค่างาน

พร้อมนี้ได้แนบ รูปถ่ายจากการเข้าประชุม/อบรมฯ มาพร้อมนี้แล้ว จำนวน 2 แผ่น/ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางภานรินทร์ ปรีชาวัฒนากร)

ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ ชำนาญงานพิเศษ

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้อำนวยการสำนักงาน/หัวหน้างาน)  
บุคลากรดังกล่าวไปนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ดังนี้(โปรดระบุรายละเอียด)

.....  
.....

.....  
(ผศ.ดร.ไพโรจน์ วงศ์พุทธิสิน)

...../...../.....

### หมายเหตุ :

- เอกสารแนบเช่น สำเนาบทความ หรือโปสเตอร์(ย่อขนาด A4) หรือบทความฯ ฉบับเต็มสำเนาใบรับรองหรือหนังสือรับรองหรือใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรฯลฯ ซึ่งเป็นหลักฐานว่าได้เข้าร่วมงานจริง
- กรณีที่ประสงค์จะรายงานฯ กรณีไม่ได้พัฒนาบุคลากรหรือไม่ใช้งบประมาณ ให้ใช้แบบฟอร์มฯ นี้
- ให้จัดรูปแบบและขยายพื้นที่ตามรายละเอียดเนื้อหาหรือข้อความ ตามความเหมาะสม

Close Participants (144)

Search

ก ภาพรินทร์ ปรีชาวิ... (me)  

NL NIKOM L... (Host)  

A A งามศิลป์... (Co-host)  

B Aบุญสม จัน... (Co-host)  

😊 A วีระศักดิ์... (Co-host)  

👤 sowvakon... (Co-host)  

A Aเสาวคนธ์... (Co-host) 

02 01 29 วิรัตน์ (รัตน์) (...  

2 266470Tongllz  

Invite

Zoom  Leave

REC LIVE



3. ระดับความยากง่ายของงาน

คือคุณภาพของงาน โดยพิจารณาจาก

- ✓ ความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน
- ✓ แนวทางการทำงาน
- ✓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ✓ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน
- ✓ ความหลากหลายของงาน

01 02 03 04 05 06

Join Audio Start Video Share Participant More

455 25

[illegible]