

# หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับ การกำหนดตำแหน่ง

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน  
สำนักงาน ก.พ.

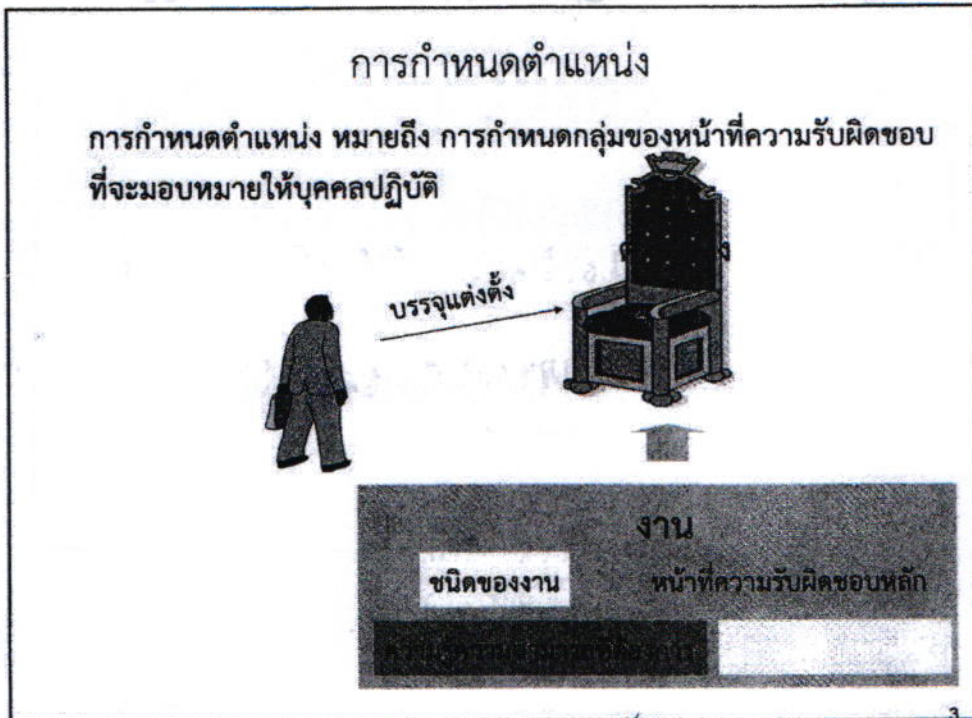
## ความหมาย งาน กับ ตำแหน่ง

### งาน

กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน  
และอยู่ในระดับเดียวกัน ที่มีปริมาณมาก และอาจจัดแบ่ง  
ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อมอบหมายให้บุคคลหลายคนปฏิบัติ

### ตำแหน่ง

องค์ประกอบพื้นฐานขององค์การที่เล็กที่สุด  
หรือเป็นกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มงานที่มีความสัมพันธ์  
ที่มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ



### ระบบการกำหนดตำแหน่ง

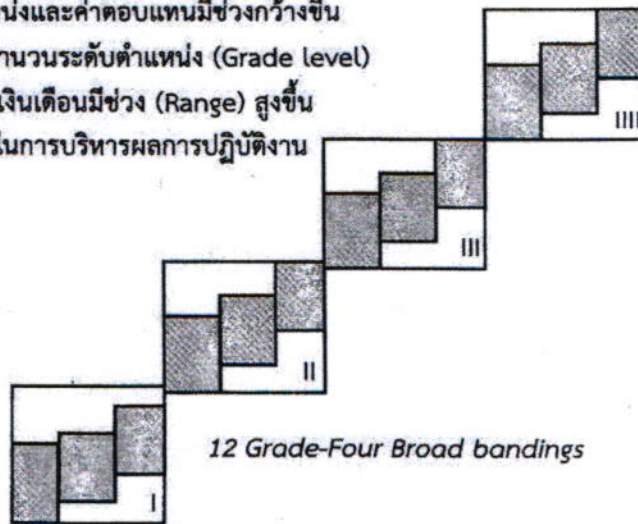
ขั้นยศ (R.C.)	จำแนกความรับผิดชอบ (P.C.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดตามตัวคน (Rank in person)</li> <li>• ยึดความอาวุโส ประสบการณ์</li> <li>• มีขั้นยศติดตัวเมื่อบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>• เลื่อนขั้นหมายถึงเลื่อนฐานะของบุคคล</li> <li>• ไม่มีรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่ง</li> <li>• เปลี่ยนหน้าที่การงาน ขั้นยศและเงินเดือนคงเดิม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดตามงาน (Rank in job)</li> <li>• ยึดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก</li> <li>• ตำแหน่งถูกกำหนดตามลักษณะงาน</li> <li>• ระดับตำแหน่งจะกำหนดตามคุณภาพและความยากง่ายของงาน</li> <li>• ตำแหน่งจะเปลี่ยนไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนไป</li> <li>• ตำแหน่งถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า</li> <li>• มีรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่ง</li> </ul>

สิ่งที่เป็นสาระสำคัญของตำแหน่ง	สิ่งที่ไม่เป็นสาระสำคัญของตำแหน่ง
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชนิดงาน</li> <li>- ลักษณะงาน</li> <li>- ขอบเขตของงาน</li> <li>- ระดับการตัดสินใจ</li> <li>- การบังคับบัญชา</li> <li>- การบังคับบัญชาที่ได้รับ</li> </ul> </li> <li>2. คุณภาพของงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความยุ่งยากของงาน</li> <li>- ความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- แนวทางในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความซับซ้อนของงาน</li> </ul> </li> <li>3. ความรู้ความสามารถที่ต้องการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- คุณวุฒิการศึกษา</li> <li>- ความสามารถและทักษะที่ต้องการ</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความอาวุโส</li> <li>2. ความขยัน มุมานะ</li> <li>3. ปริมาณงาน</li> <li>4. ประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติ</li> <li>5. วุฒิการศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้อง</li> <li>6. บุคลิกลักษณะบุคคล</li> </ol>



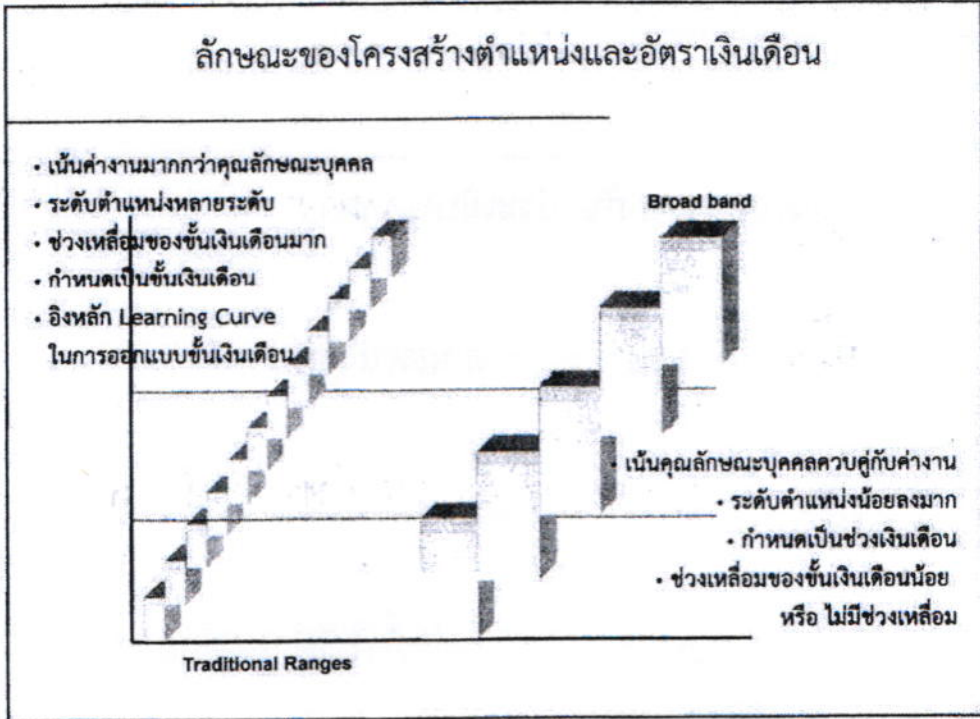
## Broadbanding

- โครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนมีช่วงกว้างขึ้น
- ยกเลิกหรือลดจำนวนระดับตำแหน่ง (Grade level)
- โครงสร้างบัญชีเงินเดือนมีช่วง (Range) สูงขึ้น
- มีความยืดหยุ่นในการบริหารผลการปฏิบัติงาน



## แนวคิดและหลักการพื้นฐาน Broadbanding

1. หลักความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
3. หลักการจ่ายตามผลการปฏิบัติงาน
4. หลักความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล



### โครงสร้างตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่

	ระดับทรงคุณวุฒิ		
ระดับทักษะพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ		
ระดับอาวุโส	ชำนาญการพิเศษ		
ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับสูง	ระดับสูง
ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับต้น	ระดับต้น
<b>ทั่วไป</b>	<b>วิชาการ</b>	<b>อำนวยการ</b>	<b>บริหาร</b>

