

# การเขียนวิเคราะห์กำหนดกรอบระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เสถียร คามีสักดิ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ข้อ 20 กำหนดไว้ว่า  
ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับ  
เงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้นรวมทั้ง  
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติ  
เฉพาะตำแหน่ง และในวรรคสองกำหนดไว้ว่า การกำหนด  
ตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวสี่ปี โดยต้องคำนึงถึง  
ความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และ  
ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คณะ  
กรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนด”

นั่นหมายความว่า สภาทุกมหาวิทยาลัย ต้อง  
วิเคราะห์ภาระงานของแต่ละมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน  
ในสังกัดว่ามีภาระงานปริมาณเท่าไร ยากง่าย หลากหลาย  
ขนาดไหน ต้องเอาคนที่มีวุฒิการศึกษาอย่างไร ต้องการ  
เอาคนที่มีประสบการณ์อย่างไร มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย  
และต้องมีจำนวนเท่าไร ในแต่ละปีในช่วง 4 ปีนี้ จึงหมายถึง  
การวิเคราะห์ ขอบข่ายกำลังมาปฏิบัติงานในแต่ละมหาวิทยาลัย

ส่วนตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐาน  
การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ  
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ.2553 กำหนดไว้ว่า การกำหนดระดับตำแหน่งและ  
การแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับสูงขึ้น ต้องตามหลักประเมินค่างานและหลัก  
สมรรถนะ ดังนี้คือ

1. หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่ง  
ต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนา  
อัตรากำลังที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2. ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ  
คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือ

เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด  
ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

3. จะต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้  
เงื่อนไขดังต่อไปนี้คือ

3.1 ต้องเป็นตำแหน่งตามมาตรฐาน  
การจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

3.2 ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวด  
เงินเดือนและค่าจ้างประจำ

3.3 ไม่มีผลทำให้อัตราเพิ่ม

3.4 ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพความไม่ซ้ำซ้อน  
และความประหยัด

4. การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการ  
วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างาน เพื่อ  
วัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และ  
ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน  
โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน  
และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง  
คือ

4.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป **ระดับชำนาญ  
งานและระดับชำนาญงานพิเศษ** กำหนดให้มีได้ทั้ง  
หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็น  
หน่วยงานทำหน้าที่ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และ  
หน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน  
อุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขาธิการคณะหรือ  
หน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือ  
หน่วยงานที่เทียบเท่า

4.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะ **ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ**  
กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของ  
สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทำหน้าที่ สอน วิจัย

ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจ สนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขาธิการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า ทั้ง 4.1 และ 4.2 กำหนดองค์ประกอบหลัก การประเมินค่างาน คือ (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ (2) ความยุ่งยากของงาน (3) การกำกับตรวจสอบ (4) การตัดสินใจ

**หลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน** เพื่อ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทุกหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความยุ่งยากของงาน ด้านการกำกับตรวจสอบด้านการตัดสินใจ และ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

**หลักการในการขอกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น** จะให้หน่วยงานในสังกัดสถาบันอุดมศึกษานั้น วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน ตามโครงสร้างการบริหารจัดการของแต่ละหน่วยงาน ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงานและตำแหน่งที่ปฏิบัติใน หน่วยงานว่าจะพองคายบของหน่วยงานและสถาบัน อุดมศึกษานั้น ๆ ไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ได้อย่างไร ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนเท่าไร

(ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบัน อุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการ ทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี ผู้เขียนจะนำเสนอ ในบทความต่อไป)

การกำหนดแบบเสนอข้อมูลในการวิเคราะห์ ภารกิจของหน่วยงาน เพื่อขอกำหนดกรอบตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ

ระดับชำนาญการพิเศษ

1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน (เขียนเป็นข้อ ๆ)
2. โครงสร้างการบริหารจัดการ ให้นำเสนอ โครงสร้างขององค์กร(Organization Chart) และโครงสร้าง การบริหาร(Administration Chart)

3. แผนอัตรากำลังของหน่วยงาน (ระยะ 4 ปี หรือ 10 ปี หรือ 15 ปี)

4. ภาระงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ของแต่ละ ตำแหน่งที่จะเสนอขอกำหนดกรอบเป็นระดับสูงขึ้น (ให้นำเสนอที่ละตำแหน่งเป็นด้านๆ โดยศึกษาจาก มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง (Job Description) เช่น ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง นำเสนอ (1) ด้านปฏิบัติการ (2) ด้าน การกำกับดูแล (3) ด้านการบริการ ถ้าเป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง ให้นำเสนอ (1) ด้านปฏิบัติการ (2) ด้านการ วางแผน (3) ด้านการประสานงาน (4) ด้านบริการ และ เชื่อมโยงไปกับเกณฑ์การประเมินค่างานระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ที่กำหนดว่า ปฏิบัติงานที่ยาก โดย ปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ หรือปฏิบัติ งานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้าง หลากหลาย โดยปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษที่กำหนด ว่าปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ หรือปฏิบัติงานที่ยากมาก หรือ งานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับสภาพการณ์ เทคนิคการเขียนนำเสนอคือ ต้องปรับงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เป็นงานที่สามารถ ปฏิบัติจริงและเป็นงานที่จะพองคายบของหน่วยงานไป ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภาระงานของหน่วยงาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน และต้องวิเคราะห์ ย้อนกลับในการกำหนดสมรรถนะว่าเราต้องใช้สมรรถนะ อย่างไรมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคำที่กำหนด

ในเกณฑ์การตีค่างานที่ว่า ยาก ยากมาก งานที่มีเนื้อหา หลากหลาย งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม คำว่าเหมาะสม กับสภาพการณ์ ต้องเขียนนำเสนอให้เป็นรูปธรรม เช่น

\* ต้องรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด กระบวนการเสร็จสมบูรณ์

\* ต้องสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน

\* ต้องมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง

\* ต้องปรับปรุงวิธีการทำงานให้เร็วขึ้น มีคุณภาพ ดีขึ้น ทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น

\* ต้องเสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

\* ต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไป ได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด

\* ต้องพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ผลงานโดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน

\* ต้องสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจาก วิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับ ความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

\* ต้องวางแผนกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายและสามารถ คาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้

\* ต้องเข้าใจปัญหาและสามารถแยกแยะ เหตุปัจจัยเชื่อมโยงที่ซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหา

\* ต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา และหาข้อดี ข้อเสีย ของทางเลือกแต่ละทางได้

\* ต้องสามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน

\* ต้องริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น นำเสนอรูปแบบ วิธีการ หรือองค์ความรู้ใหม่

\* ต้องวางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สืบหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติ

\* ต้องดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ วิจัย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ และพัฒนาหน่วยงานและ พัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

\* ต้องคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในอนาคต

\* ต้องคาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อ สร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

5. เมื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวในข้อ 4 แล้วงานเหล่านั้นมีความยุ่งยากอย่างไร กลับมาศึกษาเกณฑ์ การตีค่างานระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ จะกำหนดว่า ปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ หรือเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติ งานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ ต้องวิเคราะห์ ว่าตัวงานมีความยุ่งยากซับซ้อนอย่างไร ต้องประยุกต์ ใช้ความรู้ ประสบการณ์อย่างไร ต้องให้เหมาะสมกับสภาพ การณ์อย่างไร หลักการวิเคราะห์เหมือนองค์ประกอบหน้าที่ และความรับผิดชอบคือวิเคราะห์ย้อนกลับเหมือนวิเคราะห์ ในการกำหนดตัวชี้วัด ว่าต้องมีสมรรถนะอย่างไรในงานแบบนี้ เขียนให้เป็นรูปธรรม

\* งานที่ต้องเป็นความลับ

\* งานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพร่างกาย/จิตใจ

\* งานที่เกี่ยวข้องกับชีวิต

\* งานที่ต้องวิเคราะห์/สังเคราะห์ สรุปประเด็น นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ

\* งานที่ต้องทำการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ต้องทำงานเชิงวิเคราะห์ ต้องทำงานเชิงสังเคราะห์ ต้องทำการศึกษาวิจัย

\* งานที่ต้องเป็นกันชน(Buffer)แทนผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชา ตอบปัญหา แก้ปัญหา ให้ผู้รับบริการพึงพอใจ และมีทางออก

\* งานที่ต้องนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

\* งานที่ต้องนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อปฏิบัติงานในอนาคต

\* งานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะทางเฉพาะด้าน

\* งานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์

\* งานที่ต้องใช้วิจารณ์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

\* งานที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ แผนงานโครงการเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

\* งานที่ต้องมีการทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

นอกจากจะเขียนอธิบายชี้แจงความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานเป็นอย่างไรแล้ว ยังต้องเขียนอธิบายความถึงคุณภาพของงานเป็นอย่างไร ปัญหาที่จะเขียนอย่างไร ตัวคุณภาพของงาน ตามหลักการทั่ว ๆ ไป คุณภาพของงานจะดูที่ ปริมาณงาน การประหยัดทรัพยากรค่าใช้จ่าย ความถูกต้อง ความทันเวลา หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ ฉะนั้นการจะเขียนตรงนี้ต้องกำหนดเป็นตัวชี้วัด(KPI) ระดับชำนาญงานต้องสูงกว่าระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องสูงกว่าระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ ต้องสูงกว่าระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษต้องกำหนดให้สูงกว่าระดับชำนาญการ (กำหนดเอาไว้ตรวจสอบตอนเสนอประเมินตีค่างานของแต่ละรายไป เมื่อเสนอขอระดับสูงขึ้น)

6. องค์กรประกอบด้านการกำกับตรวจสอบ ต้องศึกษาเกณฑ์การให้คะแนนตีค่างานประกอบการเขียนระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดว่า ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ หรือได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมากหรือระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดว่า ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน หรือได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติ

งานตามแผนงาน/โครงการ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบนี้ตรงข้ามกับ 2 องค์ประกอบแรก คือทำน้อยได้คะแนนมาก ตรวจสอบน้อย กำกับดูแลให้คำแนะนำน้อย ได้คะแนนมาก **ต้องระวังเป็นพิเศษในการเขียนอธิบายชี้แจง และอีกประการหนึ่งองค์ประกอบนี้เป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact)**

\* งานที่ปฏิบัติต้องผ่านใครบ้างที่ขั้นตอน เสนอตรงต่อผู้มีอำนาจพิจารณา/อนุมัติ หรือต้องผ่านหัวหน้างานหรือผ่านใครบ้าง อย่างไร

\* งานที่ปฏิบัติมีงานอะไรบ้างต้องผ่านการตรวจสอบจากหัวหน้างานที่เสนอขอตำแหน่งนี้ ขั้นตอนไหนต้องผ่านการตรวจสอบ ขั้นตอนไหนไม่ต้องผ่านการตรวจสอบ

\* งานที่ปฏิบัติต้องรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างไร รายงานในรอบ 6 เดือน หรือรายงานในทุกๆ เดือน

7. องค์กรประกอบการตัดสินใจ ต้องศึกษาจากเกณฑ์การตีค่างานที่กำหนดว่า” ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ / ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ/ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ/ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ ริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน” หลักการเขียนอธิบายชี้แจง งานที่ขอกำหนดเป็นตำแหน่งสูงขึ้นนี้ ในทางปฏิบัติต้องมีอิสระในการตัดสินใจ ตั้งแต่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการริเริ่มการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน

\* ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้เสียอย่างชัดเจน

\* ตัดสินใจให้บริการพิเศษแก่ผู้รับบริการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

\* ตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(ต้องเขียนลักษณะอย่างนี้ไปทุกตำแหน่งที่จะขอ กำหนดกรอบเป็นระดับสูงขึ้น)

8. เหตุผลความจำเป็นในการเสนอข้อกำหนด กรอบเป็นระดับชำนาญงาน หรือชำนาญงานพิเศษ ชำนาญ การหรือชำนาญการพิเศษ (เขียนเป็นข้อ ๆ ว่า จะสนองตอบ ปรัชญา หรือวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจ หรือภาระงาน ของหน่วยงาน หรือกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน ข้อใด หรือจะสนองตอบ ปรัชญา หรือวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจ หรือภาระงานของสถาบันอุดมศึกษา หรือกลยุทธ์ หรือ แผนปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ข้อใด (ถ้ามี) ต้องเขียนปรัชญา หรือวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจ หรือภาระงาน ของสถาบันอุดมศึกษา หรือกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นข้อแรกด้วย)

9. ตารางสรุปจำนวนตำแหน่งที่เสนอข้อกำหนด กรอบเป็นระดับชำนาญงาน จำนวนเท่าไร ระดับชำนาญ งานพิเศษ จำนวนเท่าไร ระดับชำนาญการจำนวนเท่าไร ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนเท่าไร

10. ลงชื่อผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้น ต้องเป็นตั้งแต่ ระดับหัวหน้างาน เลขานุการคณะหรือเทียบเท่า รองคณบดี ที่กำกับดูแล และคณบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือใน กรณีที่เป็นกองในสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี รองอธิการบดีที่กำกับดูแล เป็นต้น

การขอกำหนดกรอบตำแหน่งระดับสูงขึ้น ไม่ใช่ การเสนอขอตีค่างาน ไม่ใช่การกำหนดอัตรากำลัง จะต้อง มีการขอประเมินตีค่างานเป็นราย ๆ ไปอีกครั้ง เมื่อเสนอ ขอเป็นระดับสูงขึ้น ในช่วงนั้น จะต้องมีการเสนอปริมาณ งาน และการเสนอบันทึกผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด ประกอบการประเมินตีค่างาน

## ประวัติผู้เขียน

\*\*\* บุคลากรเชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และอดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบและบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

\*\*\* ปัจจุบันที่ปรึกษา ปชมท ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการ อุตสาหกรรมและร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร/มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

\*\*\* ปัจจุบันผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการประเมินเพื่อ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์

\*\* ผลงานเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน การทำงานเชิง วิเคราะห์ การทำงานเชิงสังเคราะห์ การกำหนดตัวชี้วัด และสมรรถนะ และวิทยากรบรรยาย