



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๑

.....

เพื่อให้การวิเคราะห์ความจำเป็นในการกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษในหน่วยงานเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๑๖ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดากฎ ประกาศ และคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

“หน่วยงาน” หมายถึง คณะ สถาบัน สำนัก ส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึง คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าคณะ

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

“ประธานคณะกรรมการ” หมายถึง ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ให้ทำหน้าที่พิจารณาและวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕ การวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากภาระงานของหน่วยงาน และเหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิเคราะห์ความจำเป็นจากลักษณะงาน คุณภาพ และปริมาณงานของหน่วยงาน

ในการวิเคราะห์ความจำเป็นตามวรรคแรกให้ใช้แบบวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ วิธีการขอกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ หน่วยงานวิเคราะห์ความจำเป็นตามข้อ ๕ โดยกรอกแบบวิเคราะห์ความจำเป็น

๖.๒ หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาก่อนกรอกก่อนเสนอเรื่องพร้อมแบบ ต่อมหาวิทยาลัย

๖.๓ งานกรอกเข้าหน้าที่ตรวจสอบแบบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับ และประกาศมหาวิทยาลัย แล้วเสนอคณะกรรมการ

๖.๔ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณา

๖.๕ คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

๖.๖ มหาวิทยาลัยแจ้งมติคณะกรรมการให้หน่วยงานรับทราบ

ข้อ ๗ การกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะกรรมการมีมติอนุมัติ

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจวินิจฉัยตีความและสั่งการ

ข้อ ๙ ให้ประธานคณะกรรมการเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แบบวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	แบบ ก.บ.ม.๐๑
--	-------------------------------

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับหน่วยงาน

๑.ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด [] ระดับชำนาญการ [] ระดับเชี่ยวชาญ [] ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๒.ตำแหน่ง.....

สังกัด งาน.....

กอง/ฝ่าย.....คณะ/สำนัก.....

๓.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและแผนภูมิแสดงอัตรากำลัง (ให้ออกสารแนบ)

๔.หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน(โดยสรุป)

.....

.....

.....

.....

.....

๕.ภาระงานของหน่วยงาน

(ให้ระบุภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน (ระดับงาน/ ๒ ปี ย้อนหลัง) (หรือให้ออกสารแนบ)

ภาระงานของหน่วยงาน	ปริมาณงาน	
	ปีงบประมาณ พ.ศ.....	ปีงบประมาณ พ.ศ.....
๑.งาน.....เรื่องเรื่อง
๒.งาน.....ครั้งครั้ง
๓.งาน.....ชิ้นชิ้น
๔.งาน.....คนคน
๕.งาน.....รายราย
๖.งาน.....ฉบับฉบับ
๗.งาน.....โครงการโครงการ
๘.งาน.....
๙.งาน.....

๖.แผนงาน โครงการที่หน่วยงานจะทำเพิ่มเติมภายในระยะเวลา ๒ ปีต่อไป

.....

.....

.....

.....

๗. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ		
.....		
๘. การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับหน่วยงาน		
พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพ และปริมาณงานของหน่วยงาน		
ประเด็นพิจารณา		
๑. ลักษณะงาน	เป็น	ไม่เป็น
๑.๑ งานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย		
๑.๒ งานที่ต้องใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้		
๑.๓ งานเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง		
๑.๔ งานที่มีการแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง		
๒. คุณภาพ	มี	ไม่มี
๒.๑ การประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎี และ/หรือแนวคิดวิชาชีพ		
๒.๒ ผลงานด้านบริการวิชาการในลักษณะต่างๆ เช่น เอกสารวิชาการ งานวิจัย บทความ ตำรา คู่มือปฏิบัติงาน ฯลฯ		
๒.๓ ผลงานถูกต้องตามหลักวิชาการและจรรยาบรรณ		
๒.๔ การนำผลงานไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่		
๓. ปริมาณงาน (ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามปริมาณงานของส่วนงานย่อย ตาม โครงสร้างองค์กร)	ร้อยละของงานต่อปริมาณงานทั้งหมดของหน่วยงาน	
เช่น ในระดับมหาวิทยาลัย		
๓.๑ ด้านการเรียนการสอน		๕๐
๓.๒ ด้านการวิจัย		๒๐
๓.๓ ด้านบริการวิชาการ		๑๐
๓.๔ ด้านการบริการท้องถิ่น		๑๐
๓.๕ ด้านการบริหารจัดการ		๑๐
๓.๖ ด้านอื่น ๆ.....		
รวม		๑๐๐

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความจำเป็นของตำแหน่ง

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง(โดยสรุป) [] ระดับชำนาญการ [] ระดับเชี่ยวชาญ [] ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.ภาระงาน

(ให้ระบุภารกิจและปริมาณงานของตำแหน่ง ๒ ปี ย้อนหลัง)

(หรือใช้เอกสารแนบ)

ภาระงานของตำแหน่ง	ปริมาณงาน	
	ปีงบประมาณ พ.ศ.....	ปีงบประมาณ พ.ศ.....
๑.งาน.....เรื่องเรื่อง
๒.งาน.....ครั้งครั้ง
๓.งาน.....ชิ้นชิ้น
๔.งาน.....คนคน
๕.งาน.....รายราย
๖.งาน.....ฉบับฉบับ
๗.งาน.....โครงการโครงการ
๘.งาน.....
๙.งาน.....

(ให้แนบรายละเอียดเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ขอกำหนดฯ)

๓. ประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับหากกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

.....

.....

.....

.....

๔. การวิเคราะห์ความจำเป็นของตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง				
พิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง				
๑. ตำแหน่งระดับชำนาญการ			เป็น	ไม่เป็น
๑.๑ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง				
๑.๒ งานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้				
๑.๓ การพัฒนางานในหน้าที่ งานเฉพาะด้านหรืองานเฉพาะทาง				
๑.๔ งานที่มีการแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง				
๑.๕ อื่น ๆ.....				
๒. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ			เป็น	ไม่เป็น
๒.๑ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง				
๒.๒ งานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน				
๒.๓ งานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ				
๒.๔ งานประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก				
๒.๕ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ				
๒.๖ งานปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง				
๒.๗ อื่น ๆ				
๓. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ			เป็น	ไม่เป็น
๓.๑ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง				
๓.๒ งานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน				
๓.๓ งานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ				
๓.๔ งานประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก				
๓.๕ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ				
๓.๖ งานปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง				
๓.๗ ผลงาน ผลการปฏิบัติงาน บริการเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ นานาชาติ				
๓.๘ อื่น ๆ				
(ลงนาม)				
(.....)				
ตำแหน่ง				
ผู้วิเคราะห์ข้อมูล				
วันที่...../...../.....				
(.....)				
หัวหน้าหน่วยงาน				
วันที่...../...../.....				

งานการเจ้าหน้าที่

ได้ตรวจสอบและวิเคราะห์แล้วเห็นสมควรเสนอ

- คณะอนุกรรมการ พิจารณา
 - ส่งคืนหน่วยงาน เนื่องจาก.....
-
-
-

คณะอนุกรรมการทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

คณะอนุกรรมการฯ ในคราวการประชุม ครั้งที่.....เมื่อวันที่..... ได้พิจารณาแล้วมีมติ

- เห็นสมควรเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
 - อนุมัติกำหนดให้มีตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - ไม่อนุมัติ
 - ข้อเสนอแนะ
-
-
-

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในคราวประชุม ครั้งที่.....เมื่อวันที่.....เดือน พ.ศ.....
ได้พิจารณาแล้ว มีมติ

- เห็นชอบ
 - ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก
-

(.....)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย

วันที่.....