



ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เรื่อง การวิเคราะห์และประเมินค่างาน  
กำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์  
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งระดับชำนาญการ  
ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

เพื่อให้การวิเคราะห์และประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทผู้บริหารและตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจความตามข้อ 6 และ ข้อ 7 แห่งข้อบังคับ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2551 และ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ก.บ.บ.) ครั้งที่ 10/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2551 จึงออกประกาศเรื่อง การวิเคราะห์และประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ ก.บ.บ. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย กรรมการ ก.บ.บ. โดยตำแหน่งเป็นประธานอนุกรรมการ จำนวน 1 คน และอนุกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน จำนวน 9 คน เป็นอนุกรรมการ โดยกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่วิเคราะห์และประเมินค่างาน

อนุกรรมการบริหารงานบุคคล ที่ได้รับแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

ข้อ 2 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์และประเมินค่างาน ตามแบบ วิเคราะห์ประเมินค่างาน ดังต่อไปนี้

(1) แบบ วิเคราะห์ 1 เพื่อวิเคราะห์ประเมินค่างานตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

(2) แบบ วิเคราะห์ 2 เพื่อวิเคราะห์ประเมินค่างานตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(3) แบบ วิเคราะห์ 3 และแบบชี้แจงเหตุผลความจำเป็น(แบบ วิเคราะห์ 3/1)

เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานและความจำเป็นของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 3 กรณีการวิเคราะห์ประเมินค่างาน กำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ.อ. จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อทำหน้าที่พิจารณา วิเคราะห์ เหตุผลความจำเป็นของกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และประเมินภารกิจและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานเพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ การพิจารณาประเมินภารกิจหลักและหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงาน ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งพร้อมปริมาณย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และแผนการปฏิบัติงานของตำแหน่งดังกล่าวต่อไปอีก 5 ปี ตลอดจนเหตุผล และความจำเป็นที่ต้องมีระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 4 ให้กำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ค่าน้ำหนักคะแนน

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ค่าน้ำหนัก 20 คะแนน

(ข) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก 30 คะแนน

(ค) การกำกับตรวจสอบ ค่าน้ำหนัก 10 คะแนน

(ง) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก 40 คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

(ก) ระดับ 4 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 60 คะแนนขึ้นไป

(ข) ระดับ 5 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป

(ค) ระดับ 6 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

(2) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ค่าน้ำหนักคะแนน

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ค่าน้ำหนัก 30 คะแนน

(ข) ความยุ่งยากของงาน ค่าน้ำหนัก 30 คะแนน

(ค) การควบคุมกำกับตรวจสอบและการบังคับบัญชา ค่าน้ำหนัก 20 คะแนน

(ง) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก 20 คะแนน

-/เกณฑ์การตัดสิน

เกณฑ์การตัดสิน

- (ก) ระดับ 7 ต้องได้คะแนนตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป
- (ข) ระดับ 8 ต้องได้คะแนนตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป
- (ค) ระดับ 9 ต้องได้คะแนนตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป
- (3) ส่วนของระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่งนักคะแนน

- (ก) ความชำนาญตามภารกิจของหน่วยงาน สำนักนัก 40 คะแนน
- (ข) ความชำนาญของตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ สำนักนัก 60 คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

- (ก) ระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป
- (ข) ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. 2551



(ศาสตราจารย์ ดร. ชัยเชษฐ)

อธิการบดี

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

# แบบวิเคราะห์ 1

## แบบวิเคราะห์ประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง กรณีตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

1. ตำแหน่งเลขที่ .....  
ชื่อตำแหน่ง ..... ระดับ ..... ขอปรับเป็นระดับ .....  
งานฝ่าย/กลุ่ม ..... กอง/สำนัก.....

2. คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่เดิม

3. คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา

4. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

5. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
1. <u>หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง</u> ( ) ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาและมีความหลากหลายพอสมควร และมีผลกระทบท่อการดำเนินงานของหน่วยงานพอสมควร ( 6 - 10 คะแนน ) ( ) ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาและมีความหลากหลายค่อนข้างมาก และมีผลกระทบท่อการดำเนินงานของหน่วยงานค่อนข้างมาก (11 - 15 คะแนน ) ( ) ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาและมีความหลากหลายมาก และมีผลกระทบท่อการดำเนินงานของหน่วยงานมาก ( 16 - 20 คะแนน )	20		



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<b>4. ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน</b> ( ) ความรู้และประสบการณ์ในขั้นตอนของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรืองานเฉพาะด้าน หรืองานเทคนิค หรืองานที่ใช้ทักษะที่ยากหลายด้าน ( 11 – 20 ) ( ) ความรู้และประสบการณ์ในขั้นตอนของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรืองานเฉพาะด้าน หรืองานเทคนิค หรืองานที่ใช้ทักษะที่ค่อนข้างยากมากหลายด้าน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ( 21 – 30 คะแนน ) ( ) ความรู้และประสบการณ์ในขั้นตอนของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรืองานเฉพาะด้าน หรืองานเทคนิค หรืองานที่ใช้ทักษะที่ยากมากหลายด้าน และการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ( 31 – 40 คะแนน )	40		
<b>รวม</b>	<b>100</b>		

**เกณฑ์การตัดสิน**

ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับตำแหน่ง ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 4 ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 60 คะแนนขึ้นไป
- ระดับ 5 ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป
- ระดับ 6 ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

**สรุปผลการประเมิน**

.....

.....

.....

.....

( ) **invernal**

( ) **invernal**

( nota ) .....

( ..... )

**invernal**

## แบบวิเคราะห์ 2

### แบบวิเคราะห์ประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหาร

- ตำแหน่งเลขที่ .....  
ชื่อตำแหน่ง ..... ระดับ .....  
หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม ..... ผู้อำนวยการกอง/สำนัก.....  
ขอปรับเป็นระดับ .....
- คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่เดิม  
.....
- คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา  
.....  
.....
- การประเมินค่างานของตำแหน่งผู้บริหาร

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผล
1. <u>หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง</u>  ( ) ควบคุมการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย ประเภท ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่ เป็นงานในเชิง ประสานการอำนวยความสะดวก ( 10- 16 คะแนน )  ( ) ควบคุมการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาหลากหลายประเภท ซึ่งเป็นลักษณะงานใน เชิงบริหารและจัดการ ( 17 - 23 คะแนน )  ( ) ควบคุมการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาหลากหลายประเภทมาก ซึ่งเป็นลักษณะงานใน เชิงบริหารและจัดการและต้องมีการติดตามประเมินผล ตามแผนงาน หรือ โครงการ ( 24 - 30 คะแนน )	30		



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<p>2. ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก โดยมีความหลากหลายในวิธีการและแนวทางดำเนินงาน และต้องมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยจะมีการถ่วงถ่วงในบางเรื่องที่สำคัญ ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่บ้าง มีการติดต่อประสานงานเพื่อรับและให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ชักจูงการทำงานเป็นทีม ( 10 – 16 คะแนน )</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากหลายด้าน และต้องมีการตัดสินใจมาก ต้องวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติ น้อยมาก มีการติดต่อประสานงานเพื่อรับและให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ชักจูงการทำงานเป็นทีม เจรจาต่อรอง ติดตามให้คำปรึกษา ( 17 – 23 คะแนน )</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมากเป็นพิเศษ ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และต้องมีการตัดสินใจอย่างอิสระ ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ มีการติดต่อประสานงานเพื่อเจรจาต่อรองและทำความเข้าใจร่วมกัน ติดตามให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์สูงสุดและเกิดผลกระทบน้อยที่สุด ( 24 - 30 คะแนน )</p>	<p>30</p>		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<p><b>3. การควบคุมกำกับตรวจสอบ และบังคับบัญชา</b></p> <p>( ) ตรวจสอบงานในความรับผิดชอบเฉพาะที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของหน่วยงาน ( 6 – 10 คะแนน )</p> <p>( ) ตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานเฉพาะที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ( 11 – 15 คะแนน )</p> <p>( ) ตรวจสอบติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตาม แผนงาน/โครงการบ้างเป็นครั้งคราว เฉพาะที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของหน่วยงานภายใน และ/หรือภายนอก ( 16 – 20 คะแนน )</p>	20		
<p><b>4. ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ ความสามารถในงานวิชาการ เฉพาะด้านตามภารกิจหลักของหน่วยงาน มีความรู้เกี่ยวกับ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะด้านตามภารกิจหลักของ หน่วยงาน มีความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร เทคนิคทางการบริหาร มีความสามารถในการใช้ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในเรื่องที่มีความสำคัญ ( 6 – 10 คะแนน )</p> <p>( ) ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ ความสามารถในงานวิชาการ เฉพาะด้านตามภารกิจหลักของหน่วยงาน มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานเฉพาะด้านตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ที่หลากหลาย มีความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร เทคนิคทางการบริหารที่หลากหลายค่อนข้างมาก มีความสามารถ ในการใช้ ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ในเรื่องที่มีความสำคัญค่อนข้างมาก ( 11 – 15 คะแนน )</p>	20		

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผล
( ) ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ ความสามารถในงาน วิชาการเฉพาะด้านตามภารกิจหลักของหน่วยงาน มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานเฉพาะด้านตาม ภารกิจหลักของหน่วยงานหลากหลายมาก มีความรู้ใน ศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร เทคนิคทางการบริหาร ที่หลากหลายมาก มีความสามารถในการใช้ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในเรื่องที่มีความสำคัญมาก ( 16 - 20 คะแนน )			
<b>รวม</b>	<b>100</b>		

**เกณฑ์การตัดสิน**

ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับตำแหน่ง ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 7 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป
- ระดับ 8 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป
- ระดับ 9 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป

**สรุปผลการประเมิน**

.....  
.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

( ลงชื่อ ) .....

( ..... )

ประธานกรรมการ

( ลงชื่อ ) .....

( ..... )

กรรมการ

(note) .....

(.....)

0211077

### แบบวิเคราะห์. 3

แบบวิเคราะห์กำหนดความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน  
และความจำเป็นของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<p><b>1.ความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน</b></p> <p>( ) หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สำนัก สถาบัน</p> <p>( ) หน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เช่น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ</p> <p><b>2.ความจำเป็นของตำแหน่งและลักษณะที่ต้องปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) งานที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง</p> <p>( ) งานต้องทำการศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ งานเฉพาะทาง งานเฉพาะด้านหรือแก้ปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง</p> <p>( ) งานต้องใช้ผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หลักการที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง</p> <p>( ) งานเชิงพัฒนาระบบ หรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเฉพาะทางเฉพาะด้าน และประยุกต์นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>( ) งานที่ต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง</p> <p>( ) งานที่ต้องถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำหรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>40</p> <p>60</p>		
รวม	100		

**เกณฑ์การตัดสิน**

ตำแหน่งที่ผ่านการวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดเป็นตำแหน่ง

( ) ระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

( ) ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป

**สรุปผลการวิเคราะห์**

.....  
.....  
.....

( ) ผ่านการวิเคราะห์

( ) ไม่ผ่านการวิเคราะห์

(ลงชื่อ).....

(.....)ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ).....

(.....)กรรมการ

(ลงชื่อ).....

(.....)กรรมการ

แบบวิเคราะห์ 3/1

แบบชี้แจงเหตุผลความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน  
และความจำเป็นของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ  
และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- .....
1. ชื่อตำแหน่ง.....
  2. ....ระดับ.....สังกัด.....
  3. เหตุผลความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานที่ต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ  
เชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ  
.....  
.....  
.....
  4. ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งผลงานที่  
แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ (ถ้ามี) ของตำแหน่งที่ขอให้กำหนด  
ย้อนหลัง 3 ปี  
.....  
.....
  5. เหตุผลความจำเป็นของงานที่ต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับ  
เชี่ยวชาญพิเศษ  
.....  
.....
  6. ประโยชน์ที่หน่วยงานคาดว่าจะได้รับจากการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับ  
เชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอวิเคราะห์/ผู้แทนหน่วยงาน  
(.....)  
วัน.....เดือน.....ปี.....

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชา/นติของคณะกรรมการประจำหน่วยงาน**

.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

**ผู้บังคับบัญชา/เลขานุการคณะกรรมการประจำหน่วยงาน**

วัน.....เดือน.....ปี.....