แนวทางการทำชำนาญการ ของบุคลากรพยาบาล

นงลักษณ์ อินตา

หน่วยวิจัยทางการพยาบาล

กุมภาพันธ์ 2561

ระดับชำนาญการพิเศษ (ข้าราชการ)/ ชำนาญการ (พนักงานมหาวิทยาลัย)

หลักเกณฑ์การประเมินสำหรับข้าราชการ/ พนักงานมหาวิทยาลัย

- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ข้าราชการ)/ ชำนาญการ (พนักงานมหาวิทยาลัย)
- จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ขั้นระดับเงินเดือนที่สามารถยื่นขอได้

- สำหรับข้าราชการ 22,140 บาท
- สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย 29,600 บาท และอยู่ในตำแหน่งเดิม (บรรจุ) ไม่น้อยกว่า 9 ปี

การยื่นขอกรอบตำแหน่ง และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ข้าราชการ)

- ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ
- งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

*** คู่มือ (ยังอนุโลมให้ใช้ได้)

*** ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ และงานวิจัย/คู่มือ ต้องเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัด ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง***

- แบบหัวข้อคำชี้แจงประกอบการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (กรอบตำแหน่ง)
- แบบประเมินค่างาน
- แบบขอกำหนดตำแหน่ง

การยื่นขอกรอบตำแหน่ง และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (พนักงานมหาวิทยาลัย)

- ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

*** ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ต้องเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัด ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง***

- งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (โดยแสดงเมนูสคริปต์ที่ตีพิมพ์แล้วพร้อมปกและกองบรรณาธิการที่มีความเชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือของวารสารที่ตีพิมพ์)

*** งานวิจัย ผู้ขอจะต้องมีสัดส่วนผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือเป็นผู้ดำเนินการหลักในผลงานเรื่องนั้น และมีผลงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องปริมาณผลงานรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 / กรณีเป็นชุดโครงการ ผู้ขอจะต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักบางเรื่องอย่างน้อย 1 เรื่อง และมีปริมาณผลงานรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50/ กรณีเป็นงานวิจัยชุดต่อเนื่องกัน ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีปริมาณผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50***

- แบบหัวข้อคำชี้แจงประกอบการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ (กรอบตำแหน่ง)
- แบบประเมินค่างาน
- แบบขอกำหนดตำแหน่ง

เงื่อนไขของผลงานวิชาการ

- ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและฝึกอบรม
- ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมาแล้ว
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ

เสนอขอโดยวิธีปกติ

- เงินเดือนจะต้องถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่ต้องการจะขอ (29,600 บาท) และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิม ครบตามเงื่อนไข (ไม่น้อยกว่า 9 ปี)
- ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จำนวน 3 คน

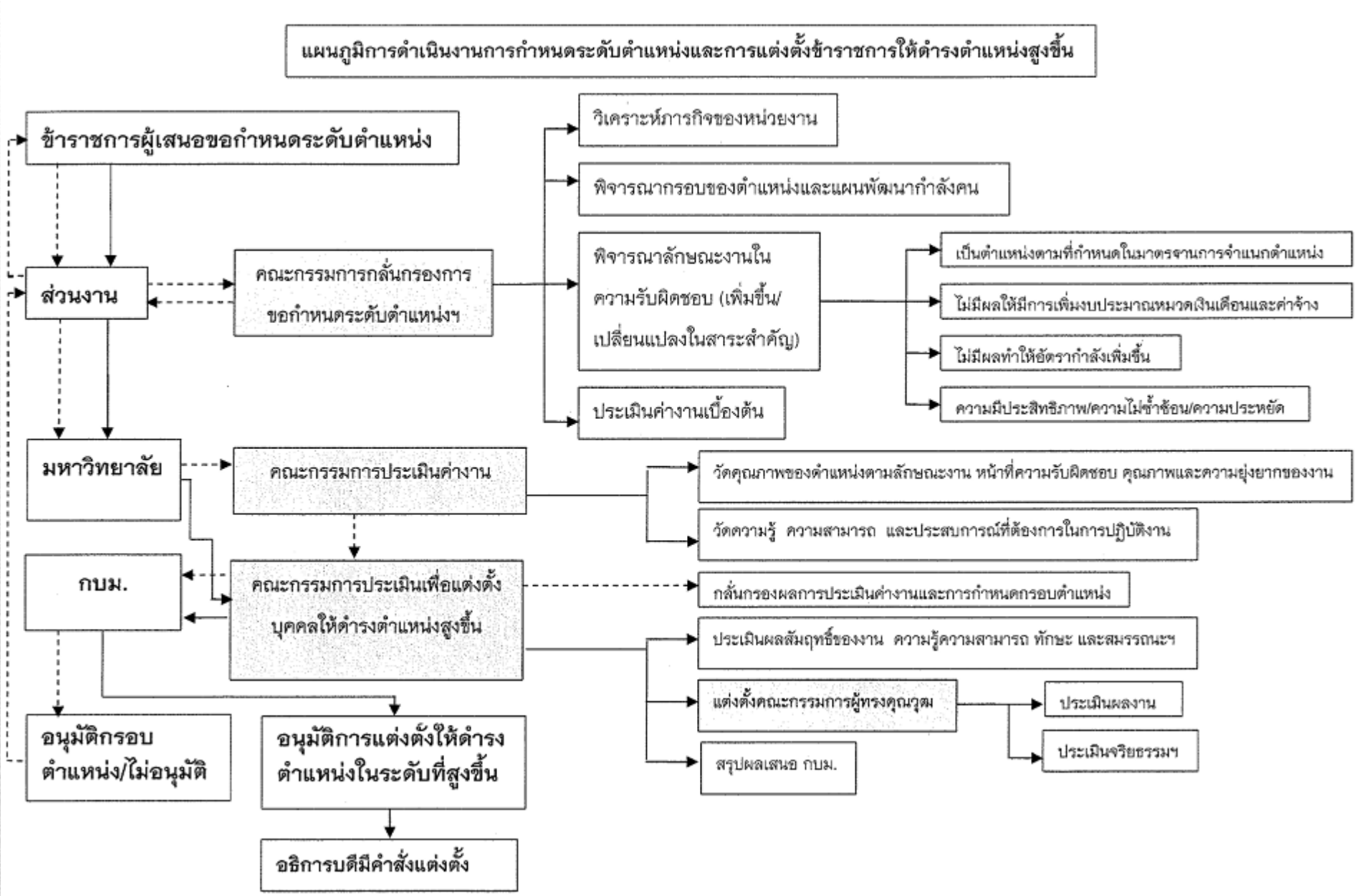
เสนอขอโดยวิธีพิเศษ

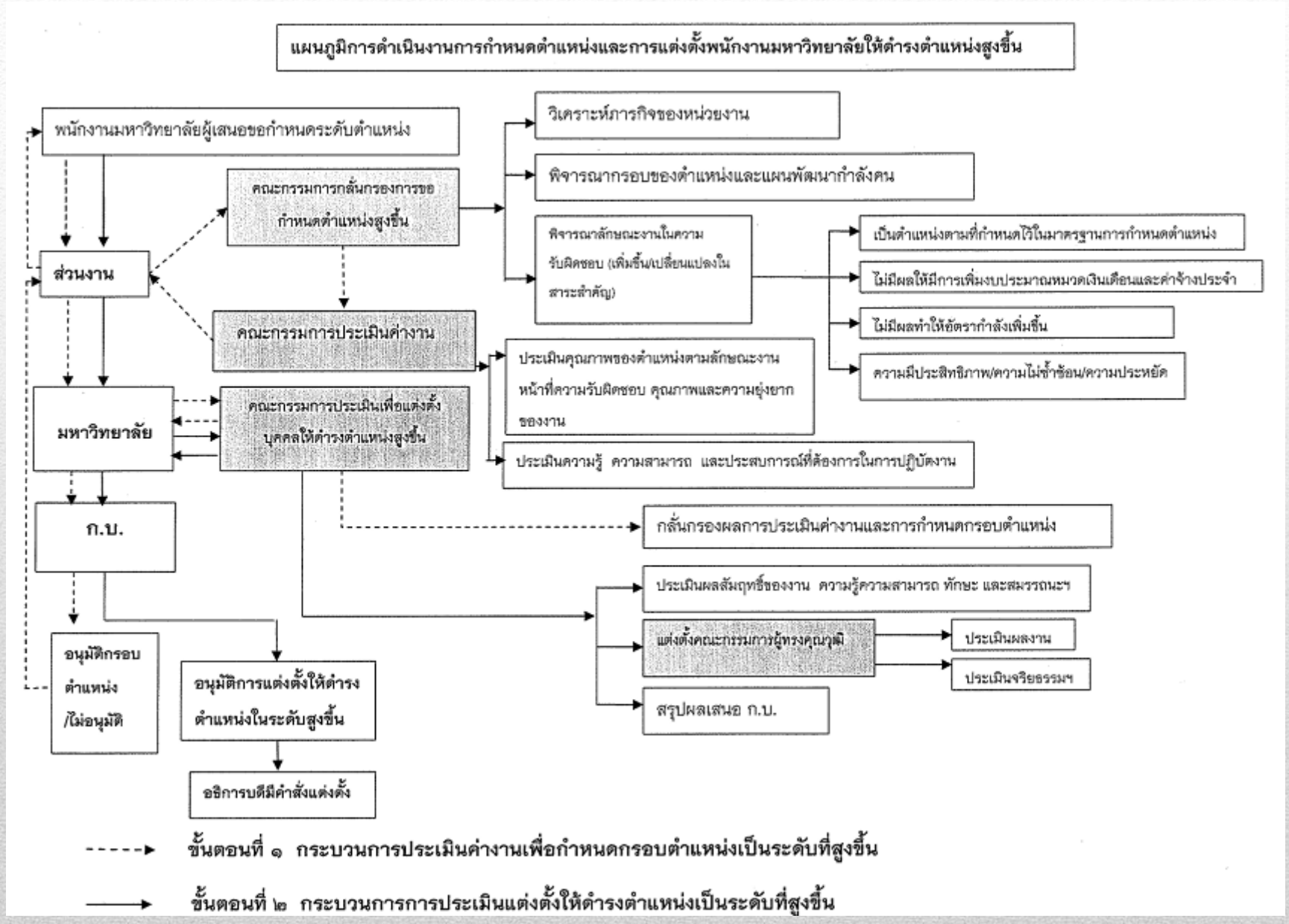
- เงินเดือนจะต้องถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่ต้องการจะขอ แต่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมไม่ครบตามเงื่อนไข (ไม่น้อยกว่า 9 ปี)
- ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จำนวน 5 คน

*** แต่หากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมครบตามเงื่อนไข แต่ เงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่ต้องการจะขอ ก็ไม่สามารถขอโดยวิธีพิเศษได้***

- การเขียนแบบประเมินค่างาน ควรเตรียมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอในระดับสูงขึ้น

- เตรียม JA ของผู้ที่จะเสนอขอ ซึ่งภาระงานใน JA ประกอบด้วย ภาระงานประจำ (ไม่น้อยกว่า 24 ชม) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ (ไม่น้อยกว่า 4 ชม) และ ภาระงานเชิงพัฒนา (ไม่น้อยกว่า 5 ชม)


แผนภูมิการดำเนินงานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ข้าราชการผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง
ส่วนงาน
คณะกรรมการกลั่นกรองการขอกำหนดระดับตำแหน่งฯ
มหาวิทยาลัย
คณะกรรมการประเมินค่างาน
กบม.
คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
อนุมัติกรอบตำแหน่ง/ไม่อนุมัติ
อนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้ง
วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน
พิจารณากรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคน
พิจารณาลักษณะงานในความรับผิดชอบ (เพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ)
ประเมินค่างานเบื้องต้น
เป็นตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่ง
ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง
ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
ความมีประสิทธิภาพ/ความไม่ซ้ำซ้อน/ความประหยัด
วัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน
วัดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน
กลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ
แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒ
ประเมินผลงาน
ประเมินจริยธรรมฯ
สรุปผลเสนอ กบม.


แผนภูมิการดำเนินงานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พนักงานมหาวิทยาลัยผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง
ส่วนงาน
มหาวิทยาลัย
ก.บ.
คณะกรรมการกลั่นกรองการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
คณะกรรมการประเมินค่างาน
คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน
พิจารณากรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคน
พิจารณาลักษณะงานในความรับผิดชอบ (เพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ)
เป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
ความมีประสิทธิภาพ/ความไม่ซ้ำซ้อน/ความประหยัด
ประเมินคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน
ประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน
กลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ
แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินผลงาน
ประเมินจริยธรรมฯ
สรุปผลเสนอ ก.บ.
อนุมัติกรอบตำแหน่ง /ไม่อนุมัติ
อนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
ออกคำสั่งแต่งตั้ง
ขั้นตอนที่ ๑ กระบวนการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
ขั้นตอนที่ ๒ กระบวนการการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น