หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งระดับ 6 ของข้าราชการสาย ข และ ค และการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย ระดับ 6-7

อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2541 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับ 6 ของข้าราชการสาย ข และ ค และการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย ระดับ 6-7 ดังนี้

1. การเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับ 6 ของข้าราชการสาย ข และ ค ซึ่งไม่ใช่การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย ดังนี้

1.1 กรรมการประเมิน/คัดเลือก

1.1.1 ขออนุมัติอธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน โดยจะต้องมีกรรมการจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกคณะ/หน่วยงาน ที่จะประเมิน/คัดเลือก อย่างน้อย 1 คน(1) และมีหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นไป ซึ่งรับผิดชอบงานใกล้ชิดกับตำแหน่งที่ประเมินที่สุดเป็นกรรมการอยู่ด้วย

1.1.2 กรรมการประเมิน/คัดเลือก ต้องอยู่ในระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะประเมิน/คัดเลือก

1.2 วิธีการประเมิน ใช้แบบประเมินตามที่ ก.ม.กำหนด (หนังสือที่ ว 5/30 ลงวันที่ 23 กันยายน 2530)

1.2.1 ให้ผู้รับการประเมินเขียนรายละเอียดการปฏิบัติงานของตนเอง ตามหัวข้องานแต่ละงาน

1.2.2 ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินทั้งลักษณะหน้าที่ที่รับผิดชอบ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยนำรายละเอียดในข้อ (1) มาประกอบการพิจารณาด้วย และควรจัดให้มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2.3 ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ตามมติ ค.ร.ม.

1.2.4 วิธีการประเมินนอกจากเกณฑ์ของ ก.ม.และ อ.ก.ม.กำหนดแล้ว ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมิน แต่อย่างน้อยต้องเสนอผลงานเชิงคุณภาพ หรือเชิงพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาประกอบด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว จึงถือว่าผ่านการประเมิน(2)

(1) (2) มติ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2541

2. การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับ 6

2.1 กรรมการประเมิน/คัดเลือก

2.1.1 ประธานกรรมการคัดเลือกต้องเป็น อ.ก.ม.โดยตำแหน่ง และอยู่ในวิทยาเขตที่เป็นเจ้าของตำแหน่ง ซึ่งดำเนินการคัดเลือก

2.1.2 ให้มีกรรมการที่มาจากหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกไม่เกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด

2.1.3 ให้มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน และไม่เกิน 5 คน

2.1.4 กรรมการประเมิน/คัดเลือกต้องอยู่ในระดับตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะประเมิน/คัดเลือก

2.2 วิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการโดย

2.2.1 สอบข้อเขียน

2.2.2 สอบสัมภาษณ์

2.2.3 พิจารณาประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถ หรือความชำนาญพิเศษ และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นทั้งในอดีต และปัจจุบัน จากผู้บังคับบัญชา

2.2.4 ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีผลงานเชิงคุณภาพ หรือเชิงพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาด้วย(3)

3. การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย ระดับ 7

3.1 กรรมการประเมิน/คัดเลือก

3.1.1 เสนอ อ.ก.ม.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน/คัดเลือกประกอบด้วย

- กรรมการจำนวน 3-5 คน
- ประธานกรรมการต้องเป็น อ.ก.ม.โดยตำแหน่ง
- กรรมการต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 8
- กรรมการคนหนึ่งควรเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน/คัดเลือก
- กรรมการจากหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งที่ประเมิน/คัดเลือกต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด
- หัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ของตำแหน่งที่จะประเมิน/คัดเลือกเป็นเลขานุการ

(อ.ก.ม.ครั้งที่ 11/2538 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2538)

(3) มติ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2541

3.2 วิธีการประเมิน/คัดเลือก ตามมติ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย

3.2.1 กรณียังไม่เข้าสู่หัวหน้าหน่วยงาน

- สอบข้อเขียน หรือดูงาน
- สอบสัมภาษณ์
- พิจารณาประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถหรือความชำนาญพิเศษ หรือพฤติกรรมอื่นทั้งในอดีตและปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา
- ประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา

3.2.2 กรณีเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

- ประเมินตามแบบที่ ก.ม.กำหนด โดยประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเมินแนวคิดในเชิงคุณภาพและให้ประเมินเป็นระยะ ๆ ระหว่างที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานระดับ 6 หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย หากมีข้อบกพร่องให้รีบแจ้งเจ้าตัวทราบและแก้ไขโดยด่วนเพื่อปรับปรุง (หนังสือที่ ทม 0202/ว 14 ลงวันที่ 23 กันยายน 2538)

3.2.3 ผู้เข้ารับการประเมิน/คัดเลือก ตามข้อ 3.2.1 และข้อ 3.2.2 จะต้องมีงานวิจัยสถาบันที่มีคุณภาพ โดยอาจเป็นงานที่ทำคนเดียวหรือทำเป็นคณะก็ได้(4)

(4) มติ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2541

หมายเหตุ

*

"วิจัยสถาบัน" โดยความหมายของคำบ่งชี้ถึงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน การเลือกหัวข้อปัญหาของวิจัยสถาบันจึงมักสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาสถาบันให้มีความเจริญก้าวหน้าและถูกทิศทางมากขึ้น งานวิจัยสถาบันจึงเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของนักวิจัย เพราะผลที่ได้จากการวิจัยจะให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทั้งโดยตรงและ/หรือโดยอ้อมต่อการตัดสินใจในการวางแผนงานของผู้บริหาร

หัวข้องานวิจัยสถาบันที่มักพบเห็นเสมอคือ การติดตามผลการผลิตบัณฑิต ภาวะการหางานทำของบัณฑิต การวิเคราะห์ปริมาณงานอาจารย์ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรายนิสิต การใช้ประโยชน์ห้องเรียน งานวิจัยสถาบันเหล่านี้มักปฏิบัติกันจนถือเป็นงานประจำที่ต้องทำทุกปีหรือเกือบทุกปี อย่างไรก็ตามในช่วงหลังลักษณะงานวิจัยหรือวิเคราะห์มักจะเน้นที่การพยายามสร้างรูปแบบจำลอง (Simulation model) เพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และยังได้เริ่มมีการศึกษาโดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่างระบบให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายมากขึ้น ลักษณะงานประเภทนี้นอกจากจะแสดงสภาพความเป็นจริงให้เห็นชัดแล้ว ยังสามารถคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด การสร้างรูปแบบจำลองจึงเป็นเครื่องมือช่วยที่ให้ผู้บริหารทราบถึงผลกระทบที่จะตามมา และสามารถวางแผนงานเพื่อรับสภาพการณ์นั้นได้ล่วงหน้า

* (คัดลอกจาก วิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ม.ค.-เม.ย.33 โดย ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)