

มติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕

เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุนวิชาการ

ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการนโยบายการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุนวิชาการ ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. ให้มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ทั้งนี้ ต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล หน่วยงานมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.)

๒. ให้มีการเสนอผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญของผู้เสนอขอตำแหน่งระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีผลงานวิจัยที่อยู่ในขอบข่ายของงานวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยมุ่งหวังในการค้นหาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือใช้ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ทางปฏิบัติเป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท

(๑) การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือการวิจัยที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการทำงานและปรับปรุงงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการวิจัยที่มีการดำเนินงานหลายขั้นตอน นำความรู้ที่ได้สู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม รูปแบบกระบวนการใหม่ ซึ่งจะต้องเป็นผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร หรือได้รับรางวัลระดับชาติ หรือมีหลักฐานรับรองการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงาน และมีหลักฐานประกอบการนำไปใช้ที่ชัดเจน

(๓) การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เป็นการวิจัยมุ่งค้นหาความรู้เพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เช่น ในการดำเนินการ การปรับปรุงโครงการต่าง ๆ

กรณีงานวิจัยมีการสำรวจ ผู้วิจัยต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงหรือความเห็นของบุคคลก็ได้ โดยมีการนำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อหาลักษณะส่วนรวมของกลุ่มที่ทำการศึกษา และต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น เพื่อเพิ่มคุณค่าทางวิชาการ

๓. งานวิจัยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้ได้ความรู้ หรือแนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ส่วนงานควรมีการกำหนดแผนพัฒนาความก้าวหน้าบุคลากรรายบุคคลในการเข้าสู่ตำแหน่ง (Career Path) ให้บุคลากรได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับแนวทางตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒

๕. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และส่วนงานได้พิจารณาถึงปริมาณงานและภาระงานเพียงพอและมีความจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการ พิเศษ ให้สามารถเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษได้

มติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕

คณิศร งามนร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณิศร แส่นวงศ์ )

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี