



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University
Pillar of the Kingdom



แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ P6
จากผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนงาน/หน่วยงาน
และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

22 พฤษภาคม 2563



กรอบอัตรการบริหารสายปฏิบัติการที่ได้รับอนุมัติ ปี 2563

กลุ่ม 1

8 สถาบันวิจัย
3 ศูนย์ในกำกับ



คณะกรรมการกลั่นกรองฯ



กลุ่ม 2

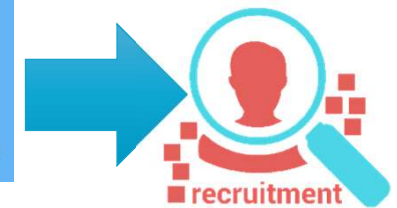
1 สำนักบริหาร
3 ศูนย์



คณะกรรมการกลั่นกรองฯ



คณะกรรมการบริหารงานบุคคล



กลุ่ม 3

(เปลี่ยนโครงสร้าง)
ส.ศิลปวัฒนธรรม
ส.ทรัพยากรมนุษย์



คณะกรรมการกลั่นกรองฯ



คณะกรรมการบริหารงานบุคคล



(รอ) คณะกรรมการนโยบายบุคลากร
(รอ) ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย





กรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการที่ได้รับอนุมัติ ปี 2563



กรอบตำแหน่ง
ผู้อำนวยการ

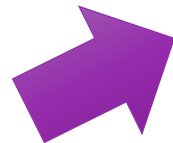


- สบม.เปิดรับสมัครงาน
จากกรณีบุคคลทั่วไป
(สมัครงานออนไลน์)
- ต้องมีกรอบอัตราว่างรองรับ

Today



กรอบตำแหน่ง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
P6



เปิดรับสมัครงาน
จากกรณีบุคคลทั่วไป
(สมัครงานออนไลน์)

ต้องมีกรอบอัตราว่าง
รองรับ



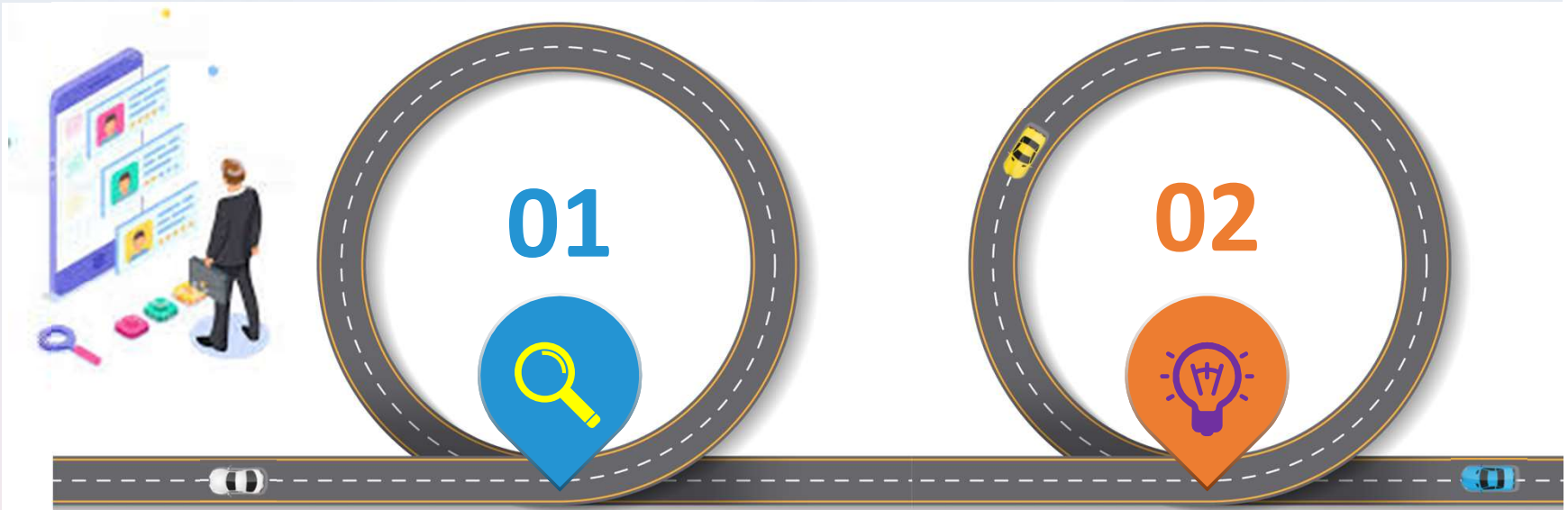
เปิดรับจากกรณี
ผู้ปฏิบัติงานภายใน
ส่วนงาน (รับคนใน)

ใช้กรอบตนเองปรับขึ้น





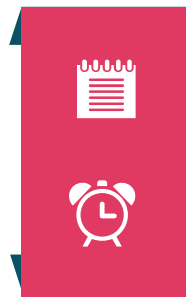
กรณีเปิดรับสมัครจากกรณีบุคคลทั่วไป



**ส่วนงานนำกรอบอัตรา
ว่างสายปฏิบัติการ**

**คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
พิจารณาการปรับกรอบบริหาร**

SPEC.



ระดับ P

ประสบการณ์

ผู้อำนวยการ

P5 ครอบคลุม B

ทำงานบริหาร
ไม่น้อยกว่า 5 ปี

หัวหน้า

P6 ครอบคลุม B

ทำงานที่เกี่ยวข้อง
ไม่น้อยกว่า 5 ปี





กรณีเปิดรับสมัครจากกรณีผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนงาน

กรณีที่ **1** ประเมินเข้า

ระดับ P ปัจจุบันของผู้สมัคร
สูงกว่า หรือ เท่ากับ กรอบบริหาร
และมีคำสั่งเป็นหัวหน้า

P4-P6 → P6

กรณีที่ **2** สอบคัดเลือก

ผู้สมัคร P7 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า

P4-P7 → P6

GUIDELINES



6 Signs It's Time to Promote Someone*

1. They're already doing the role.
2. They ask for it.
3. They have a high level of emotional intelligence.
4. They don't complain.
5. They provide creative solutions.
6. They're involved in the culture.

กรณีที่ 1
ไม่ได้คน
/ไม่มีคน

*ที่มา : www.success.com/6-signs-its-time-to-promote-someone/



แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตราบริหาร

องค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือก ตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการสรรหา ฯ พ.ศ. 2561		องค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือก ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ P6 (สถาบันวิจัย และศูนย์ในกำกับ)	
1.คณบดีหรือรองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย	ประธาน	1.ผู้อำนวยการ	ประธาน
2.หัวหน้าภาควิชา หรือประธานหลักสูตร หรือผู้อำนวยการหลักสูตร หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กรรมการ	2.รองผู้อำนวยการ.....	กรรมการ
3.กรรมการอื่นอีกไม่เกิน 2 คน	กรรมการ	3.รองผู้อำนวยการ..... 4.ผู้แทนจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ กรรมการ
4.ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	กรรมการ	5.ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	กรรมการ
5.เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล)	เลขานุการ	6.เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล)	เลขานุการ
6.ผู้ช่วยเลขานุการ (อาจมี)		7.ผู้ช่วยเลขานุการ (อาจมี)	





แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตราบริหาร

องค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือก ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ P6 (ภายในสำนักบริหาร)		องค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือก ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ P6 (ภายในศูนย์)	
1.ผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล	ประธาน	1. ผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล	ประธาน
2.ผู้อำนวยการสำนักบริหาร	กรรมการ	2.ผู้อำนวยการศูนย์	กรรมการ
3.ผู้อำนวยการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	กรรมการ		
4.ผู้แทนสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	กรรมการและ เลขานุการ	3.ผู้แทนสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	กรรมการและ เลขานุการ
5.ผู้ช่วยเลขานุการ (อาจมี)		4.ผู้ช่วยเลขานุการ (อาจมี)	





ประเภทของการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบบริหาร ที่มีใช้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

กรณีที่

1

ระดับ P ปัจจุบันของผู้สมัคร
สูงกว่า หรือ เท่ากับ กรอบบริหาร

P4-P6 → P6

Right Job

Right Man



มีคำสั่งบริหาร



****มี Template****





ประเภทของการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบบริหาร ที่มีใช้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

กรณีที่

2

ผู้สมัคร P7 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า
P4-P7 → P6



****มี Template****





2 คุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือก



- **กรณีบรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรี (ระดับ P7 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า)**
มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างน้อย **5 ปี**
- **กรณีบรรจุด้วยวุฒิปริญญาโท (ระดับ P7 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า)**
มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างน้อย **3 ปี**
- **มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีขึ้นไป**
เป็นระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2560-2562 / ปี 2561-2563)
- **มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน**
(พิจารณาจาก AS และหนังสือรับรองการทำงาน)





2 วิธีการคัดเลือก

หัวข้อตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการสรรหา ฯ พ.ศ. 2562	วิธีการคัดเลือก
1. ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมในการ ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง	ทดสอบกลาง 2 วิชา* (Personality + ความถนัด)
2. ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่ง	สอบอื่น ๆ หรือ ใช้วิธีสัมภาษณ์
3. ประเมินความรู้ภาษาไทยที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง	สอบอื่น ๆ หรือ ใช้วิธีสัมภาษณ์
4. ประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง	สอบอื่น ๆ หรือ ใช้วิธีสัมภาษณ์
5. สัมภาษณ์	สัมภาษณ์
6. ประเมินความรู้ภาษาอังกฤษ	ยื่นผลการสอบภาษาอังกฤษ*

* ไม่มีการกำหนดคะแนนขั้นต่ำ แต่จะใช้ทุกค่าคะแนนมาเป็น “องค์ประกอบ” การพิจารณาในการสัมภาษณ์



Competencies ที่ใช้





ข้อพึงระวัง (จากประสบการณ์สรรหาที่ผ่านมา)

- การเปิดรับในตำแหน่งนั้น ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเดียวกัน กับทุกคนที่มาสมัคร อาทิ เปิดตน.หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารทั่วไป P6 ผู้ยื่นใบสมัคร มีทั้ง P6A และ P7 ก็ใช้กรณีที่ 2 “สอบคัดเลือก” กับทุกคน
- กรณีไม่มี / มีผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว → ต่อมาสละสิทธิ์หรือออกจาก ตำแหน่งบริหาร → ให้ส่วนงานเปิดรับใหม่จากกรณีบุคคลทั่วไปเท่านั้น
- กรณีเจ้าหน้าที่บุคคล เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **Conflict of interest** ในตำแหน่งบริหาร หัวหน้า P6 ขอให้ส่วนงานมอบหมายบุคคลอื่นดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแทน
- ประกาศรับสมัคร ขอให้ส่วนงานแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน (ติดบอร์ด / ส่งอีเมล / เว็บบอร์ด LESSPAPER / CU NEX STAFF เฉพาะกลุ่ม)





อื่น ๆ และ Template เอกสาร

- กรณีข้าราชการ / ลูกจ้าง สอบได้หัวหน้า P6 จะยังเป็น ชรก./ลจ. อยู่ในตำแหน่งเดิม แต่ได้รับเงินประจำตำแหน่งบริหารเพิ่มเท่านั้น
- หากต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก ติดต่อคุณฐาปณี (ส้ม) โทร.80188

Template ประกาศ /แบบฟอร์ม / บันทึก



หรือ

1. www.hrm.chula.ac.th/newhrm/
2. หัวข้อ “ข่าวประชาสัมพันธ์”
3. หัวข้อ “คู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล”





เงื่อนไขการเข้าสู่ ตำแหน่งบริหารสายปฏิบัติการ





ผู้บริหารสายปฏิบัติการ (ผู้อำนวยการ / หัวหน้า)

กลุ่มคนเดิม

- บรรจุจ้างในตำแหน่งบริหารไปเรียบร้อยแล้ว
- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งบริหารเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว
- เริ่มต้นกระบวนการสรรหาตำแหน่งบริหารไปแล้ว
(อยู่ในระหว่างดำเนินการ)



กลุ่มคนใหม่

- กรอบอัตราบริหาร ไม่เกิน **51 อัตรา** (ที่เพิ่งได้รับอนุมัติ) และกรอบอัตราบริหารของส่วนงานที่คงค้างอยู่
- ตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้เริ่มเปิดสรรหาและคัดเลือก
- การเปิดรับสมัครตำแหน่งผู้อำนวยการจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประจำปี **2563**





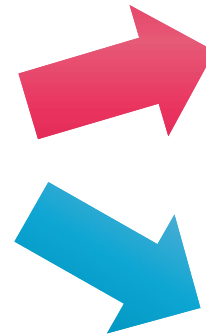
แนวทางการบริหารจัดการ

1

กำหนดกรอบตำแหน่งบริหาร แยกออกจาก กรอบอัตราติดตัว



เดิม : กรอบบริหาร กับ กรอบติดตัว
คือกรอบเดียวกัน
อัตราเลขที่ 123



กรอบบริหาร
(ไม่นับกรอบ)
อัตราเลขที่ AA



กรอบติดตัว
อัตราเลขที่ 123





แนวทางการบริหารจัดการ (ต่อ)



กรอบติดต่อ

1

การประเมินผลการปฏิบัติงาน
(ตามรอบการประเมินปกติ)



ภาระงาน (70)
พฤติกรรม (30)



กรอบบริหาร

2

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ



- 1) การมีวิสัยทัศน์และการวางแผน
- 2) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การบริหารทรัพยากร
- 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ส่วนงานสามารถติดตามได้ตลอดเวลา

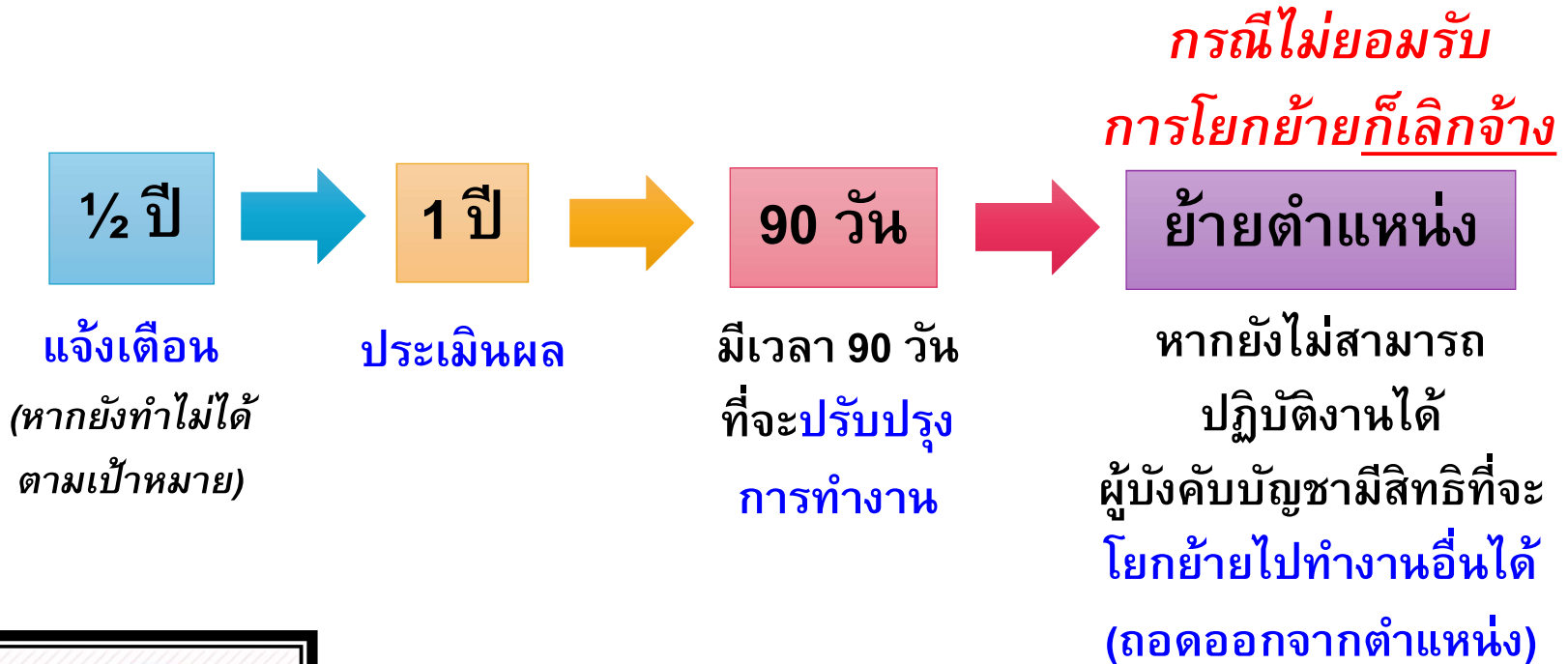




แนวทางการบริหารจัดการสำหรับคนใหม่ (ต่อ)

2

การประเมินผล (70:30) และการให้โอกาสปรับปรุง



Upskilling / Reskilling

มหาวิทยาลัย
จัดให้กับบุคลากร





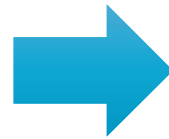
แนวทางการบริหารจัดการสำหรับคนใหม่ (ต่อ)

3

หลักการ/แนวทาง กรณีเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร



แจ้งให้ทราบเงื่อนไข
ตั้งแต่ต้นการรับสมัคร



ก่อนเริ่มปฏิบัติงานบริหาร
จัดทำ **Sign of Consent**



ประเมินผล (70:30)

1/2 ปี : แจ้งเตือน

1 ปี : ประเมิน

90 วัน : ปรับปรุง

ประเมินผลอีกครั้ง

Upskill

Reskill

- มหาวิทยาลัย/ส่วนงานมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นที่เหมาะสมตามมาตรฐานตำแหน่งที่ครองอยู่
- กรณีพ้นสภาพจากมหาวิทยาลัย ปรับกรอบอัตราลงเป็น P7
- กรณีไม่ยินยอมถอดตำแหน่งบริหาร มหาวิทยาลัยสามารถเลิกสัญญาจ้าง



ออกจากตำแหน่งบริหาร
ปรับเป็น **P ติดตัว**
ปรับเป็น **กระบอก A**



ติดตาม
สมรรถนะ **MC**



ยุติการจ่ายเงิน ปรจต.บริหาร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University
Pillar of the Kingdom

THANK YOU

