



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่น
ที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2543

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยจะนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่น ทั้งนี้โดยการกำหนดระเบียบ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความชำนาญเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้อิทธิพลและความเสมอภาคแก่ผู้ที่มีสนใจในการปฏิบัติงาน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (2) และข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 27 วันที่ 21 ธันวาคม 2543 จึงเห็นสมควรกำหนดระเบียบมหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2543"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยตีความคำวินิจฉัยของอธิการบดี ให้เป็นที่ยุติ

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

"พระราชบัญญัติ" หมายถึง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541

"อธิการบดี" หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

"คณะกรรมการบริหารงานบุคคล" หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“คณะกรรมการประเมิน”	หมายถึง	คณะกรรมการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงาน
“พนักงาน”	หมายถึง	พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่ง วิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าธนบุรี
“ข้าราชการ”	หมายถึง	ข้าราชการในสังกัด ซึ่งเป็นข้าราชการ สาย ข และสาย ค ในวันที่พระราช- บัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี พ.ศ. 2541 ประกาศใช้

ส่วนที่ 1

การเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน

ข้อ 5. ให้มีการเชิญชวนข้าราชการสาย ข และ ค ให้สมัครเข้าประเมินเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

ข้าราชการที่ประเมินผ่าน จะเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลาของมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ประเมินไม่ผ่าน ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการพัฒนา สักยอบรม สร้างความพร้อม เพื่อขอเข้ารับการประเมินใหม่ โดยให้โอกาสเข้ารับการประเมินได้สัก 3 ครั้ง

การเชิญชวนและการให้โอกาสอีก 3 ครั้งนี้ มีระยะเวลา 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติประกาศใช้

พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ ภายในระยะเวลา 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติประกาศใช้ จะปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

2. สัญญาต่อไป อาจเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งเป็นสัญญา-

พนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการหลังจาก 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติ
ประกาศใช้ จะต้องเป็นไปตามวิธีการคัดเลือกพนักงาน โดยมีสัญญาการปฏิบัติงานดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 2 ปี
โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน
2. สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี
3. สัญญาต่อไป อาจเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือ
เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งเป็นสัญญาพนักงานประจำ
ตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

ส่วนที่ 2

การสรรหาและการคัดเลือก

ข้อ 6. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ประกอบด้วย 3 วิธี

6.1 การสอบแข่งขัน เพื่อเป็นพนักงานในระดับแรกเข้า ให้ใช้การสอบ-
แข่งขันทั่วไป

โดยให้กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันได้ 2 ภาค พร้อมทั้งเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

6.1.1 ภาคการสอบข้อเขียนและหรือการทดสอบปฏิบัติ (กำหนดคะแนน
เต็ม 100 คะแนน) แบ่งออกเป็นดังนี้

6.1.1.1 ความสามารถในการจับประเด็นและเรียบเรียง และวิเคราะห์
ข้อความ (50 คะแนน)

6.1.1.2 การทดสอบทักษะและหรือความสามารถเฉพาะในทางปฏิบัติงาน
(50 คะแนน)

สำหรับข้อ 6.1.1.1 บังคับให้ต้องสอบ ส่วนข้อ 6.1.1.2 จะให้สอบหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่
ความต้องการของแต่ละส่วนงาน แต่หากไม่มีการสอบในข้อ 6.1.1.2 ให้กำหนดคะแนนเต็มของข้อ 6.1.1.1 เป็น
100 คะแนน

เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในข้อ 6.1.1.1 และหรือข้อ 6.1.1.2 ภาคใด ให้ระบุ
ไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

6.1.2 ภาควิชาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน)

พิจารณาจากใบสมัคร โดยคำนึงถึงคะแนนเฉลี่ยสะสม คะแนนของวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ให้ปฏิบัติและอื่น ๆ จากรายละเอียดประกอบใบสมัคร และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะ ความเข้าใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบ ความหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งหมดทั้งถิ่นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์วิชาการวัดผลด้วย

6.2 ในกรณีที่ต้องการพนักงานในสาขาที่ขาดแคลน ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กำหนด ให้คณะกรรมการสรรหาคำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้พิจารณาประเมินวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษาให้ตรงกับลักษณะงานและตำแหน่งที่จะบรรจุ ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยตรงกับสถานศึกษาที่ผลิตก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 1 แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะ ความสนใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 2 แล้ว อาจให้ดำเนินการทดสอบตามกิจกรรมที่คณะกรรมการสรรหากำหนดก็ได้

6.3 การคัดเลือก ในกรณีที่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญงาน ตามบัญชี 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.2541 ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรม หรือปฏิบัติงาน ในสาขาวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ภายหลังจากได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ปริญญาโทหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จนมีความรู้ความสามารถและการชำนาญเป็นพิเศษ หรือปริญญาเอกหรือเทียบเท่าและไม่ต้องมีประสบการณ์การทำงาน

ในกรณีที่ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แต่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูง ในสาขาวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(2) วิธีการ ให้คณะกรรมการสรรหาคำเนินการคัดเลือกหรือวิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

(3) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากประสบการณ์ หรือมีความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิ ที่ใช้สำหรับตำแหน่งนั้น แล้วอาจเพิ่มให้อีกไม่ต่ำกว่าอัตราการขึ้นเงินเดือนปกติของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชานั้น ๆ ภายหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิขั้นสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงานมีสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน 2 ปี หรือเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง กำหนดเวลา 3 ปี ก็ได้ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณา

ในกรณีผู้มีประสบการณ์และมีความชำนาญสูงมาก ให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้วรรคก่อน โดยให้มีการทดลองการปฏิบัติงานหรือเป็น พนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ทั้งนี้ให้คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณา

ข้อ 7. ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (1) รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล | ประธานกรรมการ |
| (2) คณบดี หรือผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หรือรองคณบดี หรือรองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่เกี่ยวข้อง | กรรมการ |
| (3) หัวหน้าส่วนงานระดับกอง/ส่วน/หัวหน้างานที่ขึ้นตรงต่อ รองอธิการบดี หรือหัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือเลขานุการ สำนัก/สถาบัน หรือหัวหน้าภาควิชา/ประธานสาขาวิชา | กรรมการ |
| (4) ผู้แทนส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ข้อ 8. ให้รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล เป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัครและประกาศผล

ส่วนที่ 3

การทำสัญญาและการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 9. ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ตามความในข้อ 14 แห่งข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ตำแหน่งวิชาชีพอื่น ที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ จะต้องทำสัญญาและทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

9.1 สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม และได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อย่างอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

9.2 สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี

9.3 หลังจากนั้น อาจทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือ ทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งได้ทำสัญญาพนักงานประจำ ตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

๕/

ข้อ 10. ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่ ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

10.1 ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น

10.2 ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

10.3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกก็ได้ จำนวน 1 คน

กรรมการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกของ คณะ/สำนัก ให้แต่งตั้งได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ/สำนัก

กรรมการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายใน หรือหน่วยงานภายนอกของ สำนักงานอธิการบดี ให้แต่งตั้งได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยรองอธิการบดีที่ได้รับ คัดชอบสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วนหรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี

ข้อ 11. ให้คณะกรรมการประเมิน ทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน ทดลองงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน

ข้อ 12. เมื่อพนักงานทดลองงานมีผลการประเมินว่า เป็นผู้มีความสามารถเหมาะสม ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านความรับผิดชอบค่อนหน้าที่ คดโกงมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมิน เสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาบรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง กำหนดเวลาต่อไป

ข้อ 13. เมื่ออธิการบดีได้รับผลการพิจารณาตามข้อ 12 และเห็นชอบตามข้อเสนอของ คณะกรรมการประเมินแล้ว ให้บรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา และ ให้นับอายุงานตั้งแต่วันแรกที่เป็นพนักงานทดลองงาน

ข้อ 14. ในกรณีที่พนักงานทดลองงานมีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้จะยังทดลองปฏิบัติงาน ไม่ครบกำหนดเวลาตามความในข้อ 10 หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรที่จะให้ ผู้นั้นออกจากงาน ก็ให้คณะกรรมการประเมินรายงานไปยังอธิการบดี เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหาร งานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตั้งให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากสภาพการจ้างเป็นพนักงานได้

ข้อ 15. การสั่งให้พนักงานพ้นสภาพการจ้างตามข้อ 14 มหาวิทยาลัยจะแจ้งเป็น ลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้าง ไม่น้อยกว่า 30 วัน

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2543

(นายกฤษฎพงศ์ กิรติกร)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

๒๕/๑๒/๒๕๔๓