



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ
พ.ศ. 2542

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยจะนำระบบคุณธรรม มาใช้ในการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ ทั้งนี้โดย การกำหนดระเบียบ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้โอกาสและความเสมอภาคแก่ผู้ที่สนใจในการปฏิบัติงาน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (2) และข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 คณะกรรมการบริหาร งานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 5 (2/2542) วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2542 จึงเห็นสมควรกำหนดระเบียบ การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2542"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัย- คัดความ คำวินิจฉัยคดีความของอธิการบดี ให้เป็นที่สุด

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

"มหาวิทยาลัย"	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
"พระราชบัญญัติ"	หมายความว่า	พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
"อธิการบดี"	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าธนบุรี

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“ข้าราชการ”	หมายความว่า	ข้าราชการในสังกัด ที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัย ในวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ประกาศใช้

ส่วนที่ 1

การเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน

ข้อ 5. ให้มีการเชิญชวนข้าราชการที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัย ให้สมัครเข้าประเมินเป็นพนักงานตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัย

ข้าราชการที่ประเมินผ่าน จะเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง กำหนดเวลาของมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ประเมินไม่ผ่าน ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมไปอีกรอบอย่างน้อย 1 ปี ในระหว่างนั้นให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการพัฒนา ฝึกอบรม สร้างความพร้อม เพื่อขอเข้ารับการประเมินใหม่ โดยให้โอกาสเข้ารับการประเมินได้อีก 3 ครั้ง

การเชิญชวนและการให้โอกาส 3 ครั้งนี้ มีระยะเวลา 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติประกาศใช้

ข้าราชการดำรงตำแหน่งวิชาการก่อนการเปลี่ยนสภาพ ยังคงดำรงตำแหน่งวิชาการนั้นเมื่อเป็นพนักงาน

พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ ภายในระยะเวลา 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติประกาศใช้ จะปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี
2. สัญญาต่อไป อาจเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการหลังจาก 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติประกาศใช้ จะต้องเป็นไปตามวิธีการคัดเลือกพนักงานตำแหน่งวิชาการ โดยมีสัญญาการปฏิบัติงานดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 2 ปี
2. สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี
3. สัญญาต่อไป อาจเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการใดก่อนการเปลี่ยนสภาพ ยังคงดำรงตำแหน่งวิชาการนั้นเมื่อเป็นพนักงาน

ส่วนที่ 2

การสรรหาและการคัดเลือก

- ข้อ 6. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย 2 วิธี
- 6.1 การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อเป็นพนักงานในระดั้มแรกเข้า จากผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาน้อย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ประกาศรับสมัคร

ขั้นตอนที่ 2 ให้พิจารณาวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และ สาขาวิชาของผู้สมัคร ให้ตรงกับลักษณะงานวิชาการของตำแหน่งที่บรรจุ

มหาวิทยาลัยจะรับพนักงานตำแหน่งวิชาการ เฉพาะที่มีวุฒิ ปริญาเอก หรือปริญาโท หากผู้สมัครมีวุฒิปริญญาโท ให้รับได้เฉพาะในกรณีที่จำเป็น แต่ต้องให้มีศักยภาพที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 2 แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 3 แล้ว มหาวิทยาลัยอาจจัดกิจกรรม ที่ทำให้รู้จักผู้สมัครดีขึ้น ในช่วงเวลานี้ให้มหาวิทยาลัยว่าจ้างผู้สมัครในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

เมื่อผ่านทั้ง 3 หรือ 4 ขั้นตอนแล้ว มหาวิทยาลัยจะรับเข้าเป็นพนักงานทดลองงาน

6.2 การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อเป็นพนักงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญงาน ตามข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) วุฒิ ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษา อบรม หรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการ หรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ภายหลังจากได้รับปริญญาดังกล่าว มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเป็นพิเศษ ในกรณีที่ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ไม่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงมากเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(2) วิธีการสรรหาและการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 และ 3 ของข้อ 6.1

(3) การกำหนดเงินเดือน ให้พิจารณาจากประสบการณ์หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามวุฒิตั้งสูงสุดที่ผู้ันั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มให้อีกเป็นค่าประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชาการ หรือสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ภายหลังจากที่ได้รับวุฒิตั้งสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน 2 ปี

ในกรณีที่ผู้มีประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษ ให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน ก็ได้ ทั้งนี้ให้จัดทำสัญญาแรกเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี

(4) กรณีบุคคลที่ผ่านการสรรหาและการคัดเลือก มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลนั้นให้แล้วเสร็จก่อนการรับเป็นพนักงาน

ข้อ 7. ให้รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย

1. รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ หรือ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและสารสนเทศ เป็นประธานกรรมการ
2. คณบดี หรือรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
3. หัวหน้าภาควิชา/ประธานสายวิชา
4. หัวหน้าสาขาวิชา หรือผู้ทรงคุณวุฒิในภาควิชาหรือสาขาวิชา
5. ผู้แทนสภาวิชาการ 1 คน
6. ผู้แทนหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องทำงานร่วมกับ 1 คน (ถ้ามี)

ข้อ 8. ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัครและประกาศผลการคัดเลือก

ส่วนที่ 3

การทำสัญญาและการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 9. ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามความในข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 จะต้องทำสัญญาและทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม
2. สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี
3. หลังจากนั้น อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งได้ทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

ข้อ 10. ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หัวหน้าภาควิชา/ประธานสายวิชา
2. หัวหน้าสาขาวิชา หรือผู้ทรงคุณวุฒิในภาควิชา (ในกรณีที่ไม่มีหัวหน้าสาขาวิชา) ที่คณะกรรมการประจำคณะแต่งตั้ง โดยคำแนะนำของ หัวหน้าภาควิชา/ประธานสายวิชา
3. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกภาควิชา/สายวิชา หรือภายนอกหลักสูตร (ในกรณีของคณะศิลปศาสตร์) อย่างน้อย 1 คน ซึ่งคณะกรรมการ ประจำคณะแต่งตั้ง

ข้อ 11. ให้คณะกรรมการประเมิน ทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของ พนักงานทดลองงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา ทั้งนี้ให้นำผลการประเมินแต่ละภาคการศึกษามาพิจารณาเป็นผลการตัดสินรวมทุกรอบปี

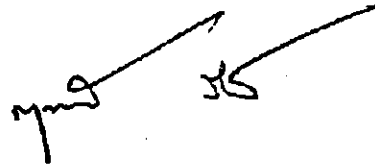
ข้อ 12. เมื่อพนักงานทดลองงานมีผลการประเมินว่า เป็นผู้มีความสามารถเหมาะสม ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติและด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการ ประเมินเสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

ข้อ 13. เมื่ออธิการบดีได้รับผลการพิจารณาตามข้อ 12 และเห็นชอบตามข้อเสนอ ของคณะกรรมการประเมินแล้ว ให้บรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนด เวลา และให้นับอายุงานตั้งแต่วันแรกที่เป็นพนักงานทดลองงาน

ข้อ 14. ในกรณีที่พนักงานทดลองงานมีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้จะยังทดลอง ปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดเวลาตามความในข้อ 9 หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่า มีเหตุผล อันสมควรที่จะให้ผู้นั้นออกจากงาน ก็ให้คณะกรรมการประเมินรายงานไปยังอธิการบดี เพื่อนำ เสนอคณะกรรมการบริหารบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตั้งให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากสภาพการ จ้างเป็นพนักงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าธนบุรี จัดให้

ข้อ 15. การตั้งให้พนักงานพ้นสภาพการจ้างตามข้อ 14 มหาวิทยาลัยจะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้าง ไม่น้อยกว่า 30 วัน

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2542



(นายกฤษฎพงศ์ กิรติกร)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ท
ร

1

1
1
1

Law