



ระเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่น
ที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2543

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยจะระบบคุณธรรมนำ
ให้ในการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่น ทั้งนี้โดยการ
กำหนดกระเบี้ยบ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความชำนาญงาน
เท่าสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้โอกาสและความเสมอภาคแก่ผู้ที่สนใจในการปฏิบัติงาน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (2) และข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ในประชุม
ครั้งที่ 27 วันที่ 21 ธันวาคม 2543 จึงเห็นสมควรกำหนดกระเบี้ยบมหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา
การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย
การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ
พ.ศ. 2543”

ข้อ 2. ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้อธิการบดีรักษาการ ให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยความ
คุ้มครองของอธิการบดี ให้เป็นที่สุด

ข้อ 4. ในระเบียนนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“พระราชนูญญาติ”	หมายถึง	พระราชนูญญาติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี
“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล”	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“คณะกรรมการประเมิน”	หมายถึง	คณะกรรมการประเมินผลการทดสอบ ปฏิบัติงาน
“พนักงาน”	หมายถึง	พนักงานตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่ง วิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าธนบุรี
“ข้าราชการ”	หมายถึง	ข้าราชการในสังกัด ซึ่งเป็นข้าราชการ สาย ๑ และสาย ๒ ในวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกาศใช้

ส่วนที่ ๑

การเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานของ

ข้อ ๕. ให้มีการเชิญชวนข้าราชการสาย ๑ และ ๒ ให้สมัครเข้าประเมินเป็นพนักงานของ
มหาวิทยาลัย

ข้าราชการที่ประเมินผ่าน จะเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานประจำตามสัญญาข้าง
กำหนดเวลาของมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการทดสอบปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ประเมินไม่ผ่าน
ให้สูบงคับบัญชีจดให้มีการพัฒนา ฝึกอบรม สร้างความพร้อม เพื่อขอเข้ารับการประเมินใหม่ โดย
ให้โอกาสเข้ารับการประเมินได้อีก ๓ ครั้ง

การเชิญชวนและการให้โอกาสอีก ๓ ครั้งนี้ มีระยะเวลา ๕ ปี นับจากวันที่
พระราชบัญญัติประกาศใช้

พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ ภายในระยะเวลา ๕ ปี นับจากวันที่
พระราชบัญญัติประกาศใช้ จะปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาข้างกำหนดเวลา ๓ ปี
โดยไม่ต้องทดสอบปฏิบัติงาน
2. สัญญาต่อไป อาจเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาข้างไม่กำหนดเวลา
หรือเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาข้างกำหนดเวลา ๓ ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งเป็นสัญญา-
นร. พนักงานประจำตามสัญญาข้างไม่กำหนดเวลา

พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการหลังจาก 5 ปี นับจากวันที่พระราชบัญญัติ
ประกาศใช้ จะต้องเป็นไปตามวิธีการคัดเลือกพนักงาน โดยมีสัญญาการปฏิบัติงานดังนี้

1. สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 2 ปี

โดยไม่ต้องทดสอบปฏิบัติงาน

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

โดยให้กำหนดลักษณะการสอบแข่งขันได้ 2 ภาค พร้อมทั้งเงื่อนไขการคัดสิน ดังนี้

6.1.1 ภาคการสอบข้อเขียนและหรือการทดสอบปฏิบัติ (กำหนดคะแนน

เต็ม 100 คะแนน) แบ่งออกเป็นดังนี้

6.1.1.1 ความสามารถในการอ่านประดิษฐ์และเรียงเรียงเรื่องราว และวิเคราะห์

ข้อความ (50 คะแนน)

6.1.1.2 การทดสอบทักษะและหรือความสามารถเฉพาะทางในทางปฏิบัติงาน

(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

เมื่อจะทดสอบความสามารถรู้ความสามารถในข้อ 6.1.1.1 และหรือข้อ 6.1.1.2 กษาได้ ให้ระบุ

ไว้ในประกาศรับสมัครสอบ



6.1.2 ภารกิจประเมินความเหมาะสมกับตัวแทนฯ (กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน)

พิจารณาจากใบสมัคร โดยคำนึงถึงคะแนนเฉลี่ยสะสม คุณภาพของวิชาที่เกี่ยวข้อง ก้าวหน้าที่การงานที่ให้ปฏิบัติและอื่น ๆ จากรายละเอียดประกอบใบสมัคร และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความ เห็นชอบในด้านต่างๆ เช่น ทัศนคติ ความเข้าใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะบรรจุแต่งตั้ง

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนน ในแต่ละภาคที่สอบ ตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งหมดห้าสิบห้าสิบห้าสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์วิชาการวัดผลต่อไป

6.2 ในกรณีที่ต้องการพนักงานในสาขาที่ขาดแคลน ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กำหนด ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้พิจารณาประเมินวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษาให้ตรง กับอัตรากำลังงานและตำแหน่งที่จะบรรจุ ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยตรงกับสถานศึกษาที่ผลิตก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 1 แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณา ความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทัศนคติ ความสนใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และ บุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 2 แล้ว อาจให้ดำเนินการทดสอบตามกิจกรรม ที่คณะกรรมการสรรหากำหนดก็ได้

6.3 ภารกิจเดือด ในการตัดสินใจต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือ ความชำนาญงาน ตามนัยข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหาร งานบุคคล พ.ศ.2541 ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ ศึกษา อบรม หรือปฏิบัติงาน ในสาขาวิชาชีพที่มีมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นต้องใช้ ภาษาอังกฤษได้รับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ปริญญาโทหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์ การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จนมีความรู้ความสามารถและการชำนาญเป็นพิเศษ หรือปริญญาเอกหรือ เทียบเท่าและไม่ต้องมีประสบการณ์การทำงาน

ในกรณีผู้ที่มีวุฒิค้ำประกันเป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แต่มีความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญสูง ในสาขาวิชาชีพที่มีมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(2) วิธีการ ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการคัดเลือกหรือวิธีการอื่นตามที่ คณะกรรมการสรรหากำหนด



(3) การกำหนดเงินเดือนและการทดสอบปฎิบัติงาน ให้พิจารณาจากประสบการณ์ หรือมีความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิ ที่ใช้สำหรับตำแหน่งนั้น แล้วอาจเพิ่มให้อีกไม่ต่ำกว่าอัตราการเข้าเงินเดือนและถ้าข้อมูลทางการศึกษาที่ได้รับคุณวุฒินั้นสูงสุดมากยิ่ง โดยให้มีการทดสอบปฎิบัติงานมีสัญญาจ้างทดสอบปฎิบัติงาน 2 ปี หรือเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง กำหนดเวลา 3 ปี ถ้าได้ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณา

ในกรณีผู้มีประสบการณ์และมีความชำนาญสูงมาก ให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้บรรจุก่อน โดยให้มีการทดสอบการปฏิบัติงานหรือเป็น 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/หัวหน้างานที่เข็มตรงต่อ รองอธิการบดี หรือหัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือเลขานุการ สำนัก/สถาบัน หรือหัวหน้าภาควิชา/ประธานสาขาวิชา | กรรมการ |
| (4) ผู้แทนส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ข้อ 8. ให้รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล เป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัครและประกาศผล

ส่วนที่ 3

การทำสัญญาและการทดสอบปฎิบัติงาน

ข้อ 9. ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ตามความในข้อ 14 แห่งข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ตำแหน่งวิชาชีพอื่น ที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ จะต้องทำสัญญาและทดสอบปฎิบัติงาน ดังนี้

9.1 สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเดิม และได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

9.2 สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี

9.3 หลังจากนั้น อาจทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งได้ทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

ข้อ 10. ให้อธิการบศิหรือผู้ที่อธิการบศิมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

- 10.1 ผู้บังคับบัญชาเมืองทัน
- 10.2 ผู้บังคับบัญชาหนึ่งชั้นไป
- 10.3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกก็ได้ จำนวน 1 คน

กรณีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกของ
คณะ/สำนัก ให้แต่งตั้งได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ/สำนัก

กรณีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายใน หรือหน่วยงานภายนอกของ
สำนักงานอธิการบศิ ให้แต่งตั้งได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยรองอธิการบศิที่รับ¹
ผิดชอบสำนักงานอธิการบศิ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วนหรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบศิ

ข้อ 11. ให้คณะกรรมการประเมิน ทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน
ทดลองงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดค่าย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน

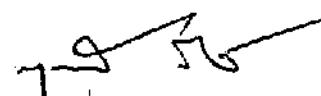
ข้อ 12. เมื่อพนักงานทดลองงานมีผลการประเมินว่า เป็นผู้มีความสามารถเหมาะสม
ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทดลองจนมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดค่าแห่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมิน²
เสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบศิ เพื่อพิจารณาบรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง
กำหนดเวลาต่อไป

ข้อ 13. เมื่ออธิการบศิได้รับผลการพิจารณาตามข้อ 12 และเห็นชอบตามข้อเสนอของ
คณะกรรมการประเมินแล้ว ให้นำรบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา และ³
ให้นับถ้วนตั้งแต่วันแรกที่เป็นพนักงานทดลองงาน

ข้อ 14. ในกรณีที่พนักงานทดลองงานมีผลการประเมินไม่ผ่าน เมื่อจะยกทดลองปฏิบัติงาน
ไม่ครบกำหนดเวลาตามความในข้อ 10 หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรที่จะให้
ผู้นั้นออกจากงาน ก็ให้คณะกรรมการประเมินรายงานไปยังอธิการบศิ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหาร
งานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ สังให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากสภาพการจ้างเป็นพนักงานได้

ข้อ 15. การสั่งให้พนักงานพ้นสภาพการจ้างตามข้อ 14 น้ำวิทยาลัยจะแจ้งเป็น⁴
ลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้าง ไม่น้อยกว่า 30 วัน

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2543



(นายกฤตนพวงศ์ กิตติกร)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี