



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ว่าด้วย การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๗

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และเพื่อนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีการเปิดโอกาสและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ที่สนใจในการปฏิบัติงานโดยเสมอภาคกัน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๐ (๑) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายนพ.ศ.๒๕๕๗ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๒) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๙

(๓) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๑

(๔) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๑

บรรดาระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับ มติ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยตีความ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้เป็นที่ยุติ

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย”

หมายความว่า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

“อธิการบดี”

หมายความว่า

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล”

หมายความว่า

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

“คณะกรรมการสรรหา”	หมายความว่า	คณะกรรมการสรรหา เลือกรสรร และคัดเลือกพนักงาน
“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
“คณะกรรมการจัดทำแบบทดสอบ”	หมายความว่า	คณะกรรมการจัดทำแบบทดสอบและวิธีการประเมินผลการสอบพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ส่วนที่ ๑

การสรรหา เลือกรสรร และการคัดเลือก

ข้อ ๕ การสรรหา การเลือกรสรร และการคัดเลือกพนักงาน ประเภทตำแหน่งวิชาการ ให้ดำเนินการโดยมีวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๕.๑ การคัดเลือก ประเภทตำแหน่งวิชาการในระดับแรก มี ๒ ขั้นตอน

(๑) ขั้นตอนที่ ๑ ให้ดำเนินการพิจารณาประเมิน คุณสมบัติการศึกษา ผลการศึกษาประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และสาขาวิชาของผู้สมัคร ให้ตรงกับลักษณะงานทางวิชาการของตำแหน่งที่จะบรรจุ กรณีที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติปริญญาโทให้พิจารณาถึงศักยภาพที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย

(๒) ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๑ แล้วให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

๕.๒ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ประเภทตำแหน่งวิชาการ ซึ่งต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) คุณสมบัติ ต้องเป็นผู้ที่ได้มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ภายหลังจากได้รับปริญญาดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี จนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเป็นพิเศษ

ในกรณีผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเป็นพิเศษในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(๒) วิธีการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการตามข้อ ๕.๑ หรือวิธีการอื่นที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

(๓) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากประสบการณ์หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มให้อีกในอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิขั้นสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน ๒ ปี

ในกรณีผู้มีประสบการณ์และมีความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษ ให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคก่อน โดยไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๖ การสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกพนักงาน ประเภทตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแบบทดสอบ จำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ คน เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำแบบทดสอบและหลักเกณฑ์ในการทดสอบ โดยการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกพนักงาน ให้ดำเนินการโดยวิธีการดังต่อไปนี้

๖.๑ การสอบแข่งขัน ให้ใช้ในกรณีระดับแรกเข้า โดยกำหนดหลักสูตร การสอบแข่งขันเป็น ๒ ภาค ดังนี้

(๑) ภาคการสอบข้อเขียน โดยให้มีการทดสอบตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการจัดทำแบบทดสอบ กำหนด ดังนี้

(๑.๑) วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

(๑.๒) วิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ให้ทดสอบความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้วิธี สอบข้อเขียนหรือให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่น วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นหลายวิชาหรือหลายอย่าง โดยคะแนนเต็มแต่ ละวิชาหรือแต่ละอย่างได้ตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นเหมาะสม เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถ ในทางใดและวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

(๒) ภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การสัมภาษณ์)

(๒.๑) ให้พิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะคติ ความ สนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่นๆ โดยการสัมภาษณ์

(๒.๒) ให้ทดสอบการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่คณะกรรมการสรรหา กำหนด

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้เอาคะแนนรวมในการสอบสูงสุดเป็น เกณฑ์โดยต้องได้คะแนนสอบภาคการสอบข้อเขียนตามข้อ ๖.๑ (๑) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนน สอบภาคประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามข้อ ๖.๑ (๒) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ อาจให้มีการขึ้น บัญชีในตำแหน่งที่สอบแข่งขันด้วยก็ได้

การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน กำหนดให้มีระยะเวลา ๒ ปี นับ แต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

๖.๒ ในกรณีที่ต้องการพนักงานในสาขาขาดแคลน ตามที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนที่ ๑ ให้พิจารณาประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษาให้ตรงกับลักษณะงานและตำแหน่งที่จะบรรจุ ทั้งนี้ อาจดำเนินการโดยตรงกับ สถานศึกษาที่ผลิตก็ได้

(๒) ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๑ แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่น เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๒ แล้วให้ดำเนินการทดสอบ ตามกิจกรรมที่คณะกรรมการสรรหา กำหนด

๖.๓ ในกรณีที่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือ ความชำนาญงาน ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ภายหลังจากได้รับปริญญาดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี จนมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเป็นพิเศษ

ในกรณีผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง ในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นรายๆ ไป

(๒) วิธีการ ให้คณะกรรมการสรรหาคำเนินการตามข้อ ๖.๑ หรือ ข้อ ๖.๒ หรือวิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

(๓) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากประสบการณ์หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มให้อีกในอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิขั้นสูงสุดแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน ๒ ปี

ในกรณีผู้มีประสบการณ์และมีความชำนาญงานสูงมาก ให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคก่อน โดยไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหามีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีผู้แทนหน่วยงานที่จะบรรจุพนักงานร่วมเป็นกรรมการด้วย และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานผลต่ออธิการบดี

กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง อาจกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เหมาะสมกับการเลือกสรร การสรรหา และการคัดเลือกพนักงานได้เป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๘ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัคร และประกาศผลการสรรหาคัดเลือก

ข้อ ๙ ให้พนักงานผู้ผ่านการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ทดลองการปฏิบัติงาน โดยมีสัญญาจ้าง ส่วนระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ส่วนที่ ๒

การทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ในระดับแรกเข้า ตามความในข้อ ๒๐ แห่ง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖

๑๐.๑ ประเภทตำแหน่งวิชาการ จะต้องทดลองการปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนเต็ม มีกำหนดระยะเวลาดังนี้

- (๑) สัญญาแรก เป็นเวลา ๓ ปี และสัญญาที่สอง เป็นเวลา ๒ ปี หรือ
- (๒) ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ ในสัญญาจ้างแรก สำหรับพนักงานที่มีเงื่อนไขให้ต้องเข้ารับการประเมินศักยภาพในด้านต่างๆ ให้ดำเนินการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเมินศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ความสามารถทางการสอน เช่น มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประเมินผลการเรียน

(๒) ความสามารถทางด้านวิชาการ เช่น มีความรู้กว้างขวางในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอน มีศักยภาพที่จะเป็นนักวิชาการที่ดี

โดยพนักงานต้องเข้ารับการประเมินศักยภาพภายในเวลา ๖ เดือน นับแต่วันบรรจุ หากไม่ผ่านการประเมินศักยภาพในครั้งแรกให้สามารถเข้ารับการประเมินศักยภาพได้อีกหนึ่งครั้ง และหากไม่ผ่านการประเมินศักยภาพดังกล่าว ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพการจ้างเป็นพนักงาน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากพนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ บุคคลใด ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ได้รับการสั่งให้ทดลองปฏิบัติงาน

๑๐.๒ ประเภทตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จะต้องทดลองปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มเป็นเวลา ๒ ปี หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๑ พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ตามความในข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖ ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจพิจารณาให้มีการทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ ก็ได้ ตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการประเมินทำการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา ทั้งนี้ ให้นำผลการประเมินของแต่ละภาคการศึกษามาพิจารณาเป็นผลการตัดสินรวมทุกรอบปี ของแต่ละสัญญา

ข้อ ๑๔ เมื่อพนักงานได้ทดลองปฏิบัติงานตามความในข้อ ๑๐ และผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินเสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำต่อไป

ข้อ ๑๕ เมื่ออธิการบดีได้รับผลการพิจารณาตามข้อ ๑๔ ให้บรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ได้รับการสั่งให้ทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผู้ได้รับการทดลองปฏิบัติงานมีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้จะยังทดลองการปฏิบัติงานอยู่ และยังไม่ครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดตามความในข้อ ๑๐ หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรที่จะให้ผู้นั้นออกจากงานก็ให้คณะกรรมการประเมิน รายงานไปยังอธิการบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ สั่งให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากสภาพการจ้างเป็นพนักงาน

ข้อ ๑๗ การสั่งให้พนักงานพ้นสภาพการจ้างตามข้อ ๑๖ มหาวิทยาลัยจะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้าง ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗

อม-

(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี