



ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหามีจำนวนไม่น้อยกว่าห้ารูปหรือคน แต่ไม่เกินเจ็ดรูปหรือคน โดยมีผู้แทนหน่วยงานที่จะบรรจุบุคลากรไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งร่วมเป็นกรรมการด้วย และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ให้รายงานผลต่ออธิการบดี

ข้อ ๒ การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ประเภทตำแหน่งวิชาการ ให้ดำเนินการโดยมีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ การคัดเลือก ประเภทตำแหน่งวิชาการในระดับแรกเข้า มี ๓ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ ให้ดำเนินการพิจารณาประเมินคุณสมบัติการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และสาขาวิชาของผู้สมัคร ให้ตรงกับลักษณะงานวิชาการของตำแหน่งที่จะบรรจุ

กรณีที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติปริญญาโทให้พิจารณาถึงศักยภาพที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๑ แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษย์สัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ - เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๒ แล้ว ให้ดำเนินการจัดให้มีการทดสอบเชิงปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาประเมินศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความสามารถด้านการสอน เช่น มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประเมินผลการเรียน

๒. ความสามารถด้านวิชาการ เช่น มีความรู้กว้างขวางในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอน มีศักยภาพที่จะเป็นนักวิชาการที่ดี

๒.๒ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ประเภทตำแหน่งวิชาการ ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญพิเศษ ตามนัยข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้คณะกรรมการสรรหา พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) คุณสมบัติ ต้องเป็นผู้ที่ได้มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ภายหลัง จากได้ปริญญาดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี จนมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ เป็นพิเศษ

ในกรณีผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ไม่มีความรู้ ใด ๆ แต่มีความสามารถและความชำนาญสูงมากเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาการ หรือวิชาชีพที่ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(๒) วิธีการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหา ดำเนินการตามข้อ ๒.๑ หรือวิธีการอื่นที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

(๓) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงานให้พิจารณาจากประสบการณ์ หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อนแล้วอาจเพิ่มให้อีกไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ขั้น ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่นั้น ๆ ภายหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิขั้นสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีสัญญาจ้างทดลองการปฏิบัติงานหนึ่งปี

ในกรณีผู้มีประสบการณ์และความชำนาญสูงมากเป็นพิเศษให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคก่อน โดยไม่ต้องมีการทดลองการปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๓ การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ประเภทตำแหน่งวิชาชีพและบริหารทั่วไป และลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการโดยวิธีการดังต่อไปนี้

๓.๑ การสอบแข่งขัน ให้ใช้ในกรณีระดับแรกเข้า โดยให้กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันไว้ ๒ ภาค พร้อมทั้งเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ดังนี้

๓.๑.๑ ภาคการสอบข้อเขียน (๓๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน โดยคำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละระดับ ดังมีรายวิชาที่จะสอบดังนี้

(๑) วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (๑๐๐ คะแนน)

ตำแหน่งทางธุรการและบริหารทั่วไป ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราวหรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์ หรือสรุปเหตุผลทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม หรือให้แสดงแนวโน้ม หรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูล หรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลโดยการอย่างอื่น ซึ่งเหมาะสมแก่การทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ กำหนดคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน และให้ทดสอบความรู้ความสามารถการใช้ภาษาไทย กำหนดคะแนน ๕๐ คะแนน

ตำแหน่งทางด้านวิชาชีพเฉพาะนั้น คณะกรรมการสรรหา อาจกำหนดวิชาอื่นให้สอบเป็นการทดแทนได้ตามความเหมาะสม คะแนนรวมต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน

(๒) วิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (๒๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียนหรือให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่น วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน ทั้งนี้ จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นหลายวิชาหรือหลายอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มแต่ละวิชาหรือแต่ละอย่างได้ตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นเหมาะสม

เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

๓.๑.๒ ภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๑๐๐ คะแนน)

(๑) ให้พิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น เจตคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่น ๆ โดยการสัมภาษณ์

(๒) ให้ทดสอบการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบและได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์วิชาการวัดผลด้วย

การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

๓.๒ ในกรณีที่ต้องการเจ้าหน้าที่ในสาขาที่ขาดแคลน ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด ให้คณะกรรมการสรรหากำหนด ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ให้ดำเนินการพิจารณาประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ สาขาวิชาที่ศึกษาให้ตรงกับลักษณะงานและตำแหน่งที่จะบรรจุ ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยตรงกับสถานศึกษาที่ผลิตก็ได้

ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๑ แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น เจตคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๒ แล้วให้ดำเนินการทดสอบตามกิจกรรมที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

๓.๓ ในกรณีที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญพิเศษ ตามบัญชี ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้คณะกรรมการสรรหากำหนดพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้

ภายหลังจากได้ปริญญาดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี จนมีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญงานเป็นพิเศษ

ในกรณีผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือผู้ที่ไม่มีความรู้ ใด ๆ แต่มีความสามารถและความชำนาญสูง ในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(๒) วิธีการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหา ดำเนินการตามข้อ ๖.๑ หรือ ๖.๒ หรือวิธีการอื่นที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

(๓) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจาก ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณา กำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อนแล้วอาจเพิ่มให้อีกไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ขั้น ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ภายหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิขั้นสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีสัญญาจ้างทดลองการปฏิบัติงานหนึ่งปี

ในกรณีผู้มีประสบการณ์และมีความชำนาญสูงมาก ให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคก่อน โดยไม่ต้องมีการทดลองการ ปฏิบัติงานก็ได้

กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง อาจกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เหมาะสมกับการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรเป็น กรณี ๆ ไปได้

ข้อ ๔ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัคร และประกาศผล

ข้อ ๕ ให้บุคลากรผู้ผ่านการสรรหา และการคัดเลือก ทดลองการปฏิบัติงาน โดยมี สัญญาจ้าง ส่วนระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศนี้

ข้อ ๖ บุคลากรผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก ในระดับแรกเข้า ตามความ ในข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ประเภทตำแหน่งวิชาการ จะต้องทดลองการปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนเต็ม มี กำหนดระยะเวลา ดังนี้

๖.๑ สัญญาเป็นเวลานานหนึ่งปี หรือตามระยะเวลาในสัญญาจ้างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนขึ้นไป

๖.๒ ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากบุคลากรประเภทตำแหน่งวิชาการ บุคคลใด ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้น

ข้อ ๗ บุคลากรผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกในระดับแรกเข้า ตามความในข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มเป็นเวลานานหนึ่งปี หรือตามระยะเวลาในสัญญาจ้างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนขึ้นไป

ข้อ ๘ บุคลากรผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก ตามความในข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจพิจารณาให้มีการทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ก็ได้ ตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่าห้ารูปหรือคน แต่ไม่เกินเจ็ดรูปหรือคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการประเมิน ทำการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา ทั้งนี้ให้นำผลการประเมินของแต่ละภาคการศึกษามาพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ เมื่อบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานตามความในข้อ ๖ หรือ ข้อ ๗ และผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ตลอดจนมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการ
ประเมิน เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อให้อธิการบดีได้พิจารณา
บรรจุแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๑๒ เมื่ออธิการบดีได้รับผลการพิจารณาตามข้อ ๑๑ ให้บรรจุบุคคลดังกล่าวเป็น
บุคลากรประจำย่อนหลังไปตั้งแต่วันแรกที่ได้รับคำสั่งให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้นไป

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผู้ได้รับการทดลองปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาใน
สัญญาจ้าง หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรที่จะให้ผู้นั้นออกจากงาน
ก็ให้คณะกรรมการประเมิน รายงานไปยังอธิการบดีเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
พิจารณาให้ความเห็นชอบ สั่งให้บุคลากรผู้นั้นพ้นจากสภาพการจ้างเป็นบุคลากร โดยไม่มีสิทธิ์
ได้รับเงินกองทุนสะสมสมทบในส่วนที่มหาวิทยาลัยจัดให้

ข้อ ๑๔ การสั่งให้บุคลากรพ้นสภาพการจ้างตามข้อ ๑๓ มหาวิทยาลัยจะแจ้งเป็นลาย
ลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้าง ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๒



(พระราชวรมนี)

อธิการบดี

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย