



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ  
พ.ศ. 2563

.....

เพื่อให้การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจึงได้นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ โดยกำหนดระเบียบ วิธีการสรรหาและคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยให้ออกาสและความ เสมอภาคแก่ผู้ที่สนใจในการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 8 (2) และข้อ 15 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 5/2563 วันที่ 10 สิงหาคม 2563 โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการประชุมครั้งที่ 254 วันที่ 7 ตุลาคม 2563 จึงเห็นสมควรออกระเบียบไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2563”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2558

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก”	หมายความว่า	คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ตำแหน่งวิชาการ
“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“ข้าราชการ”

หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ข้อ 5 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความ หรือวินิจฉัยปัญหา  
เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้เป็นที่สุด

## ส่วนที่ 1

### การเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน

ข้อ 6 พนักงานที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการจะต้องเป็นไปตามวิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน  
ตำแหน่งวิชาการตามระเบียบนี้ โดยมีสัญญาการปฏิบัติงาน ดังนี้

6.1 สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญากำหนดเวลา 2 ปี โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

6.2 สัญญาที่สองเป็นต้นไป เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญากำหนดเวลา (ไม่เกิน 3 ปี)

6.3 หากได้รับการจ้างติดต่อกัน 5 ปี และมีคุณสมบัติและผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลาก็ได้ โดย  
หน่วยงานที่พนักงานสังกัดทำหนังสือเพื่อขอพิจารณาต่อสัญญามายังมหาวิทยาลัย

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการใดก่อนการเปลี่ยนสภาพ ยังคงดำรงตำแหน่งวิชาการนั้นเมื่อเป็น  
พนักงาน

ทั้งนี้ แบบสัญญาและแนวทางการพิจารณาต่อสัญญา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงาน  
บุคคลกำหนด

## ส่วนที่ 2

### การสรรหาและการคัดเลือก

ข้อ 7 ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและการคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย

7.1 รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการ ประธานกรรมการ

7.2 รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล รองประธานกรรมการ

7.3 คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน กรรมการ

หรือรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือรองผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน

7.4 หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชา กรรมการ

7.5 ผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์วิชา กรรมการ

7.6 ผู้แทนสภาวิชาการ 1 คน กรรมการ

7.7 ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

กรณีกรรมการตามข้อ 7.4 หากคณะ สำนัก หรือสถาบัน ไม่ได้มีหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงาน  
ที่เทียบเท่าภาควิชา ให้คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน พิจารณากลับกรองและเสนอรายชื่อคณะกรรมการสรรหา  
และคัดเลือกมายังอธิการบดีเพื่อพิจารณาและแต่งตั้ง

ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกสามารถแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติเบื้องต้น หรือคณะทำงานอื่น เพื่อช่วยพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครในเบื้องต้น และนำเสนอคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกพิจารณาต่อไป

ข้อ 8 เมื่อผู้สมัครยื่นใบสมัคร มหาวิทยาลัยจะสัมภาษณ์ หรือทำการทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะ ทักษะ ทักษะ ความเข้าใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพในเบื้องต้น ก่อนเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน วิธีการพิจารณาและประเมินผลการสัมภาษณ์หรือการทดสอบเบื้องต้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกำหนด

การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย 2 วิธี

8.1 การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อเป็นพนักงานในระดับแรกเข้า จากผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาน้อย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ประกาศรับสมัคร

ขั้นตอนที่ 2 ให้พิจารณาคุณสมบัติการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และสาขาวิชาของผู้สมัคร ให้ตรงกับลักษณะงานวิชาการของตำแหน่งที่บรรจุ พิจารณาจากใบสมัคร โดยคำนึงถึงคะแนนเฉลี่ยสะสม คะแนนของรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติและอื่นๆ จากรายละเอียดประกอบใบสมัคร และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านสมรรถนะ ทักษะ ความเข้าใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่นๆ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติเบื้องต้นจะทำการประเมินความเหมาะสมและเสนอคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกพิจารณาว่าเหมาะสมกับตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยจะรับพนักงานตำแหน่งวิชาการ เฉพาะที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือปริญญาโท หากผู้สมัครมีวุฒิปริญญาโท ให้รับได้เฉพาะในกรณีที่น่าจะเป็น แต่ต้องให้มีศักยภาพที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 2 แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านสมรรถนะ ทักษะ ความสนใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่นๆ

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 3 แล้ว มหาวิทยาลัยอาจจัดกิจกรรมที่ทำให้รู้จักผู้สมัครดีขึ้น ในเวลานี้ให้มหาวิทยาลัยว่าจ้างผู้สมัครเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยก่อนตามระยะเวลาที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกเห็นสมควร และให้หน่วยงานตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หากผ่านให้ดำเนินการเปลี่ยนเป็นพนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน

เมื่อผ่านทั้ง 3 หรือ 4 ขั้นตอนแล้ว มหาวิทยาลัยจะรับเข้าเป็นพนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน

8.2 การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อเป็นพนักงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) คุณสมบัติ ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษา อบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการ หรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ภายหลังจากได้รับปริญญาดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเป็นพิเศษ

ในกรณีที่ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงมากเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นรายๆ ไป



(2) วิธีการสรรหาและการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 ของข้อ 8.1

(3) กรณีบุคคลที่ผ่านการสรรหาและการคัดเลือก มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการบรรจุไปก่อนแล้วจึงให้คณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการและคณะกรรมการพิจารณาดำเน้่งทางวิชาการ พิจารณาการเทียบตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ที่มีอยู่ในขณะที่มีการยื่นขอพิจารณาเทียบตำแหน่งทางวิชาการต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยหากผ่านการพิจารณาให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับการเทียบตั้งแต่วันบรรจุ

คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกอาจกำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกเพิ่มเติมจากข้อ 8.1 และข้อ 8.2 ก็ได้

ข้อ 9 การกำหนดระดับ เงินเดือน และการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากประสบการณ์หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือนตามวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มให้อีกเป็นค่าประสบการณ์การปฏิบัติงานในสาขาวิชาการ หรือสาขาวิชาซีพนั้นๆ ภายหลังจากที่ได้รับวุฒิขั้นสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน และทำสัญญาแรกเป็นสัญญาพนักงานประจำกำหนดเวลา 2 ปี

ในกรณีผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษ และมีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด อาจให้บรรจุเป็นพนักงานประจำโดยไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานก็ได้ ทั้งนี้ ให้จัดทำสัญญาแรกเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี

ข้อ 10 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัครและประกาศผลคัดเลือก

### ส่วนที่ 3

#### การทำสัญญาและการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 11 ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อ 8 จะต้องทำสัญญาและทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

11.1 สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 2 ปี ซึ่งจะบรรจุเป็นพนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม สวัสดิการและผลประโยชน์อย่างอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

11.2 สัญญาที่สองเป็นต้นไป เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา (ไม่เกิน 3 ปี)

11.3 หากได้รับการจ้างติดต่อกัน 5 ปี และมีคุณสมบัติและผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลาก็ได้ โดยหน่วยงานที่พนักงานสังกัดทำหนังสือเพื่อขอพิจารณาต่อสัญญามายังมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ แบบสัญญาและแนวทางการพิจารณาต่อสัญญา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ 12 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

12.1 กรณีที่พนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงานในระดับภาควิชา หรือเทียบเท่า

- 12.1.1 หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชา
- 12.1.2 หัวหน้าสาขาวิชา หรือผู้ทรงคุณวุฒิในภาควิชา (ในกรณีที่ไม่มีหัวหน้าสาขา) ที่คณะกรรมการประจำคณะ สำนัก สถาบัน แต่งตั้ง
- 12.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานอย่างน้อย 1 คน โดยคณะกรรมการประจำคณะ สำนัก สถาบัน แต่งตั้ง

12.2 กรณีที่พนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงานรูปแบบอื่นที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (หลักสูตร/โครงการ/ห้องปฏิบัติการ/กลุ่มวิจัย) ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ภาควิชา

- 12.2.1 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ดูแลและได้รับมอบหมาย โดยคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน เป็นผู้แต่งตั้ง
- 12.2.2 หัวหน้าสาขาวิชา หรือผู้ดูแลรับผิดชอบพนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน หรือผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงาน โดยคณะกรรมการประจำคณะ สำนัก สถาบัน แต่งตั้ง
- 12.2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกหน่วยงานอย่างน้อย 1 คน โดยคณะกรรมการประจำคณะ สำนัก สถาบัน แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ดูแลและได้รับมอบหมาย ต้องมีหนังสืออย่างเป็นทางการกับทางคณะ สำนัก สถาบัน ทั้งนี้ ห้องปฏิบัติการ กลุ่มวิจัย ต้องมีประกาศการแบ่งงานภายในกับมหาวิทยาลัย

กรณีคณะ สำนัก สถาบัน ที่มีโครงสร้างหน่วยงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด และไม่มีคณะกรรมการประจำคณะ สำนัก สถาบัน ให้หน่วยงานเสนอต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาเทียบเท่าองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

กรณีการประเมินพนักงานกลุ่มวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้หน่วยงานเสนอต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายผ่านรองอธิการบดีที่รับผิดชอบหน่วยงานนั้น เพื่อพิจารณาเทียบเท่าองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

กรณีที่มีเหตุขัดข้องและไม่สามารถดำเนินการได้ตามองค์ประกอบข้างต้น ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณามีอำนาจและตัดสินใจเพื่อพิจารณาเทียบเท่าองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการประเมินทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกภายใน 90 วันแรกนับจากวันบรรจุ ครั้งที่สองก่อนภายใน 1 ปี โดยให้นำผลการประเมินแต่ละภาคการศึกษามาพิจารณาเป็นผลการตัดสินรวม การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานส่งผลสรุปการทดลองปฏิบัติงานมายังสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า 10 วัน ก่อนครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง หากพนักงานไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สอง ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาเสนอความเห็นต่ออธิการบดีให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 1 ปี หรือบอกเลิกสัญญา

สำหรับพนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ที่ได้รับการบรรจุแล้วได้รับการอนุมัติให้นำผลการทดสอบภาษาอังกฤษมายื่นในภายหลังนั้น หากภายในสัญญาฉบับแรกไม่สามารถยื่นผลการทดสอบภาษาอังกฤษที่ผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้บอกเลิกสัญญาโดยวันยกเลิกสัญญาเป็นไปตามที่อธิการบดีเห็นเหมาะสม

ข้อ 14 เมื่อคณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้วพบว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติและด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินเสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาต่อสัญญาบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา และให้นับอายุงานตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน

กรณีที่พนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ได้รับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและเปลี่ยนสถานะตามข้อ 13 เมื่อครบกำหนดสัญญาแรก ให้คณะกรรมการประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

กรณีที่คณะกรรมการประเมินพิจารณาแล้วว่า พนักงานยังไม่สามารถปฏิบัติงานหรือพัฒนางานหรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้คณะกรรมการประเมินเสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบดีสั่งเลิกจ้าง ให้บอกเลิกสัญญาโดยวันยกเลิกสัญญาให้เป็นไปตามที่อธิการบดีเห็นเหมาะสม

ข้อ 15 ในกรณีที่พนักงานประจำ มีสถานะเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน มีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้จะยังทดลองปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดเวลาตามความในข้อ 13 หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่ามีเหตุอันสมควรที่จะให้ผู้นั้นออกจากงานก็ให้คณะกรรมการประเมินรายงานไปยังอธิการบดี เพื่อสั่งให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากสภาพการเป็นพนักงาน

ข้อ 16 การสั่งให้พนักงานพ้นสภาพการจ้างตามข้อ 15 มหาวิทยาลัยจะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้างไม่น้อยกว่า 1 รอบการจ่ายเงินเดือน เพื่อให้มีผลการเลิกจ้างในเดือนถัดไป

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ 17 ให้พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 1 ปีแล้ว ในวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ มีสิทธิได้รับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2563



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี