



ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ และข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๗ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงมีมติให้วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

(๓) ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“คณะ” ให้ความหมายรวมถึง สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบันและส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีหรือพึงมีอาจารย์ในสังกัด

“คณบดี” ให้ความหมายรวมถึง ผู้อำนวยการสถาบันและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนงานทางวิชาการที่มีหรือพึงมีอาจารย์ในสังกัด

“คณะกรรมการบริหารคณะ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักวิชา คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารสถาบัน และคณะกรรมการบริหารส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น



ข้อ ๕ ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการบริหารคณะ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่แทน

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้

ให้คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ ก่อนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการตรวจสอบอัตราว่างและงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนั้น โดยจะต้อง คำนึงถึงแผนและกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ

ข้อ ๘ เมื่อมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดว่างลง ให้ส่วนงานดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

ในกรณีที่จะมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดว่างลง ส่วนงานอาจดำเนินการสรรหาคัดเลือก และเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยล่วงหน้าเป็นระยะเวลาอันสมควรเพื่อประโยชน์ในการ เตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนก็ได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลก่อน

ข้อ ๙ เมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ให้นำเสนอคณะกรรมการ บริหารคณะพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ในกรณีที่ มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจมีมติยกเว้นการทดลองปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยรายหนึ่งรายใดได้

หมวด ๒

การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๑๐ ให้คณะเป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสังกัด

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการแต่ละคราว ให้คณะกรรมการ บริหารคณะแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ ประกอบด้วย คณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย เป็นประธาน หัวหน้าภาควิชาหรือประธานหลักสูตรหรือผู้อำนวยการหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กรรมการบริหาร ส่วนงานประเภทคณาจารย์ประจำหนึ่งคน และอาจมีคณาจารย์ในคณะอีกหนึ่งคนก็ได้ เป็นกรรมการ โดยให้ เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล) หนึ่งคนเป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้ ทั้งนี้ ให้มีบุคคล ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมายหนึ่งคนเป็นผู้เข้าร่วมประชุม



ในกรณีที่จำเป็นเร่งด่วนในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะอาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ไปก่อน แล้วเสนอคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อทราบได้

ในกรณีที่เป็นการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมากกว่าหนึ่งภาควิชาหรือหนึ่งหลักสูตรในคราวเดียวกัน อาจให้มีการกรรมการบริหารคณะประเภทคณาจารย์ประจำตามวรรคสองเพิ่มอีกก็ได้

ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก วิธีการสรรหา หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ตลอดจนการดำเนินการอื่นใด ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลและระเบียบนี้

ข้อ ๑๑ ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอาจได้มาจากบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัย

(๒) บุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

(๓) บุคคลที่กำลังศึกษาระดับชั้นปริญญาเอกหรือบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษ

(๔) บุคคลทั่วไป

ข้อ ๑๒ ในการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลตามข้อ ๑๑ นอกจากกรณีระเบียบนี้กำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ให้ใช้วิธีดังต่อไปนี้

(๑) เปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป

(๒) วิธีอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๑๓ สำหรับบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๑ (๑) ให้ส่วนงานกำหนดอัตราสำหรับบุคคลนั้นไว้ก่อนล่วงหน้าและเมื่อบุคคลนั้นสำเร็จการศึกษามาแล้ว ให้ขอบรรจุบุคคลนั้นเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ถือว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อรับทุนการศึกษาเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๔ ในการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดตามข้อ ๑๑ (๒) และประสงค์จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อขอใช้ทุนหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามความต้องการของคณะ ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดำเนินการวัดความรู้เฉพาะสาขา ประเมินความสามารถในการถ่ายทอดและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์



ข้อ ๑๕ ในการคัดเลือกบุคคลที่กำลังศึกษาระดับชั้นปริญญาเอกหรือบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษตามข้อ ๑๑ (๓) ซึ่งตรงตามความต้องการของคณะ ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์พิจารณาประวัติและคุณสมบัติของบุคคลนั้นก่อนดำเนินการประเมินความสามารถในการถ่ายทอดและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์

ข้อ ๑๖ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลทั่วไปตามข้อ ๑๑ (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ก่อนเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยจัดทำเป็นประกาศคณะ

การเปิดรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้กระทำอย่างกว้างขวางเป็นระยะเวลาอย่างน้อย สิบห้าวัน

ในการคัดเลือกบุคคลทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) ประเมินความรู้ภาษาไทยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น
- (๒) ประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น
- (๓) ประเมินความรู้เฉพาะสาขา
- (๔) ประเมินความสามารถในการถ่ายทอดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ
- (๕) ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย
- (๖) สัมภาษณ์

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจประกาศกำหนดวิธีการและเกณฑ์ขั้นต่ำการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น หรือการประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

ภายใต้บังคับของวรรคหนึ่ง วิธีการและเกณฑ์ในการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้เฉพาะสาขา การประเมินความสามารถในการถ่ายทอดและนำเสนอ การประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และการสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์กำหนด

หมวด ๓

การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยและสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย



คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจกำหนดให้การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในบางตำแหน่งในสังกัดคณะอยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยก็ได้

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแต่ละคราวให้อธิการบดีแต่งตั้ง “คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย” ประกอบด้วย รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ กรรมการอื่นอีกไม่เกินสองคน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล) หนึ่งคนเป็นเลขานุการ โดยอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้

ในกรณีที่เป็นการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน ไม่ต้องมีกรรมการประเภทหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ให้มีกรรมการอื่นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

ข้อ ๑๙ ให้คณะเป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในสังกัด

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแต่ละคราว ให้คณะกรรมการบริหารคณะแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดีหรือรองคณบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน หัวหน้าภาควิชาหรือประธานหลักสูตรหรือผู้อำนวยการหลักสูตรหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ กรรมการอื่นอีกไม่เกินสองคนและผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล) หนึ่งคนเป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้

ข้อ ๒๐ ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในสังกัดส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีใช้ส่วนงานทางวิชาการให้นำความในข้อ ๑๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก วิธีการสรรหา หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ตลอดจนการดำเนินการอื่นใดในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและระเบียบนี้

ข้อ ๒๒ ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ อาจได้มาจากบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๒) บุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

(๓) บุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษ

(๔) บุคคลทั่วไป



ข้อ ๒๓ ในการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลตามข้อ ๒๒ นอกจากกรณีพิเศษที่กำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ให้ใช้วิธีดังต่อไปนี้

(๑) การเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป

(๒) กรณีอื่นที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๒๔ คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจกำหนดให้มีการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยบางตำแหน่งหรือบางระดับจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๒ (๑) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก่อนการเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไปก็ได้

ในการเปิดรับสมัครผู้เข้ารับการคัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ก่อนเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไปในมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาอย่างน้อย สิบห้าวัน โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ในการคัดเลือกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ประเมินความรู้ภาษาไทยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

(๒) ประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

(๓) ประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง

(๔) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง

(๕) ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง

(๖) สัมภาษณ์

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเป็นตำแหน่งใหม่ที่ได้รับ มีระยะเวลาของสัญญาใหม่ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน และให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อเนื่องจากเดิม

ข้อ ๒๕ ในการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดตามข้อ ๒๒ (๒) และประสงค์จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อขอใช้ทุนหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามความต้องการของส่วนงาน ให้คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์



ข้อ ๒๖ ในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษตามข้อ ๒๒ (๓) ให้คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาประวัติและคุณสมบัติของบุคคลนั้นก่อนดำเนินการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์

ข้อ ๒๗ ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยจากบุคคลทั่วไปตามข้อ ๒๒ (๔) อาจเปิดรับสมัครเป็นรายปีหรือเป็นรายครั้งก็ได้ โดยจะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ก่อนเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยหรือประกาศคณะแล้วแต่กรณี

ในการเปิดรับสมัครเป็นรายปี ให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการ โดยจะต้องแจ้งให้ผู้สมัครทราบกำหนดการในการคัดเลือกก่อนล่วงหน้าอย่างน้อยสัปดาห์วัน

ในการเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไปเป็นรายครั้ง ให้เปิดรับสมัครบุคคลอย่างน้อยสัปดาห์วัน

ในการคัดเลือกบุคคลทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) ประเมินความรู้ภาษาไทยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น
- (๒) ประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๓) ประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง
- (๔) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง
- (๕) ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง
- (๖) สัมภาษณ์

ข้อ ๒๘ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจประกาศกำหนดวิธีการและเกณฑ์ขั้นต่ำการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น หรือการประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ภายใต้บังคับของวรรคหนึ่ง วิธีการและเกณฑ์ในการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น การประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง การประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)

อธิการบดี