

(สำเนา)



คณะเศรษฐศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ว.ศ. ๒๕๕๑ ๕๓

เลขที่.....

ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรมีระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ และข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงมีมติให้วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะ” ให้ความหมายรวมถึง สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบันและส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็น ส่วนงานทางวิชาการที่มีหรือพึงมีอาจารย์ในสังกัด

“คณบดี” ให้ความหมายรวมถึง ผู้อำนวยการสถาบันและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็น ส่วนงานทางวิชาการที่มีหรือพึงมีอาจารย์ในสังกัด

“คณะกรรมการบริหารส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย คณะกรรมการบริหารสถาบัน และคณะกรรมการบริหารส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนงาน ทางวิชาการ

ข้อ ๔ ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการบริหารส่วนงาน ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่แทน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้

ให้คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ก่อนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบอัตราว่างและงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนั้น โดยจะต้องคำนึงถึงแผนและกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ

ข้อ ๗ เมื่อมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดว่างลง ให้ส่วนงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

ในกรณีที่จะมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดว่างลง ส่วนงานอาจดำเนินการสรรหาคัดเลือก และเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยล่วงหน้าเป็นระยะเวลาอันสมควรเพื่อประโยชน์ในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนก็ได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารบุคลากรก่อน

ข้อ ๘ เมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารส่วนงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจมีมติยกเว้นการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายหนึ่งรายใดได้

หมวด ๒

การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๙ ให้คณะเป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสังกัด

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการแต่ละคราว ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ ประกอบด้วย คณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมายเป็นประธาน หัวหน้าภาควิชาหรือประธานหลักสูตรหรือผู้อำนวยการหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กรรมการบริหารส่วนงานประเภทคณาจารย์ประจำหนึ่งคน และอาจมีคณาจารย์ในคณะอีกหนึ่งคนก็ได้ เป็นกรรมการ โดยให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล) หนึ่งคนเป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้ ทั้งนี้ ให้มีบุคคลที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมายหนึ่งคนเป็นผู้เข้าร่วมประชุม

ในกรณีที่จำเป็นเร่งด่วนในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณบดีอาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ไปก่อน แล้วเสนอคณะกรรมการบริหารส่วนงานเพื่อทราบได้

ในกรณีที่เป็นการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมากกว่าหนึ่งภาควิชาหรือหนึ่งหลักสูตรในคราวเดียวกัน อาจให้มีกรรมการบริหารส่วนงานประเภทคณาจารย์ประจำตามวรรคสองเพิ่มอีกก็ได้

ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก วิธีการสรรหา หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ตลอดจนการดำเนินการอื่นใดในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและระเบียบนี้

ข้อ ๑๐ ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอาจได้มาจากบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัย

(๒) บุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

(๓) บุคคลที่กำลังศึกษาระดับชั้นปริญญาเอกหรือบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษ

(๔) บุคคลทั่วไป

ข้อ ๑๑ ในการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลตามข้อ ๑๐ นอกจากกรณีที่จะระเบียบนี้กำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ให้ใช้วิธีดังต่อไปนี้

(๑) เปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป

(๒) วิธีอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๑๒ สำหรับบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (๑) ให้ส่วนงานกำหนดอัตราสำหรับบุคคลนั้นไว้ก่อนล่วงหน้าและเมื่อบุคคลนั้นสำเร็จการศึกษามาแล้ว ให้ขอบรรจุบุคคลนั้นเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ถือว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อรับทุนการศึกษาเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๓ ในการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดตามข้อ ๑๐ (๒) และประสงค์จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อชดใช้ทุนหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามความต้องการของคณะ ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดำเนินการวัดความรู้เฉพาะสาขา ประเมินความสามารถในการถ่ายทอดและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์

ข้อ ๑๔ ในการคัดเลือกบุคคลที่กำลังศึกษาระดับชั้นปริญญาเอกหรือบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษตามข้อ ๑๐ (๓) ซึ่งตรงตามความต้องการของคณะ ให้คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์พิจารณาประวัติและคุณสมบัติของบุคคลนั้นก่อนดำเนินการประเมินความสามารถในการถ่ายทอดและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์

ข้อ ๑๕ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลทั่วไปตามข้อ ๑๐ (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือก อาจารย์กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ก่อนเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยจัดทำเป็นประกาศคณะ

การเปิดรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้กระทำอย่างกว้างขวางเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑๕ วัน

ในการคัดเลือกบุคคลทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

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

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจประกาศกำหนดวิธีการและเกณฑ์ขั้นต่ำการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น หรือการประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

ภายใต้บังคับของวรรคหนึ่ง วิธีการและเกณฑ์ในการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้เฉพาะสาขา การประเมินความสามารถในการถ่ายทอดและนำเสนอ การประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และการสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือก อาจารย์กำหนด

หมวด ๓

การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยและสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจกำหนดให้การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในบางตำแหน่งในสังกัดคณะอยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยก็ได้

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแต่ละคราวให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน หัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ กรรมการอื่นอีกไม่เกินสองคน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล) หนึ่งคนเป็นเลขานุการ โดยอาจมี ผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้ ทั้งนี้ ให้มีบุคคลที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมายหนึ่งคน เป็นผู้เข้าร่วมประชุม

ในกรณีที่เป็นการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน ไม่ต้องมีกรรมการประเภทหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ให้กรรมการอื่นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

ข้อ ๑๘ ให้คณะเป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในสังกัด

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแต่ละคราว ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดีหรือรองคณบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน หัวหน้าภาควิชาหรือประธานหลักสูตรหรือผู้อำนวยการหลักสูตรหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ กรรมการอื่นอีกไม่เกินสองคนและเลขานุการคณะเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคล) หนึ่งคนเป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้ ทั้งนี้ ให้มีบุคคลที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมายหนึ่งคนเป็นผู้เข้าร่วมประชุม

ข้อ ๑๙ ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในสังกัดส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีใช้ส่วนงานทางวิชาการให้ในความในข้อ ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก วิธีการสรรหา หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ตลอดจนการดำเนินการอื่นใดในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและระเบียบนี้

ข้อ ๒๑ ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ อาจได้มาจากบุคคลดังต่อไปนี้

- (๑) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๒) บุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด
- (๓) บุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษ
- (๔) บุคคลทั่วไป

ข้อ ๒๒ ในการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลตามข้อ ๒๑ นอกจากกรณีทีระบียบนี้กำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ให้ใช้วิธีดังต่อไปนี้

- (๑) การเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป
- (๒) กรณีอื่นที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๒๓ คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจกำหนดให้มีการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยบางตำแหน่งหรือบางระดับจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๑ (๑) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก่อนการเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไปก็ได้

ในการเปิดรับสมัครผู้เข้ารับการคัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับ การคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ก่อนเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไปในมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑๕ วัน โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ในการคัดเลือกให้ดำเนินการดังนี้

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

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ให้เปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเป็นตำแหน่งใหม่ที่ได้รับ โดยมีระยะเวลาของสัญญาใหม่ ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๔๓ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่นั้นหนึ่งปี โดยให้รวมเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ปฏิบัติงานใหม่ และให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อเนื่องจากเดิม

ข้อ ๒๔ ในการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษาจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หน่วยงาน ของรัฐ หรือหน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดตามข้อ ๒๑ (๒) และประสงค์จะปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยไม่ว่า จะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อชดใช้ทุนหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามความต้องการ ของส่วนงาน ให้คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์

ข้อ ๒๕ ในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่น เป็นพิเศษตามข้อ ๒๑ (๓) ให้คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาประวัติและคุณสมบัติ ของบุคคลนั้นก่อนดำเนินการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะ และความเหมาะสมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์

ข้อ ๒๖ ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยจากบุคคลทั่วไปตามข้อ ๒๑ (๔) อาจเปิดรับสมัครเป็นรายปีหรือเป็นรายครั้งก็ได้ โดยจะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก ก่อนเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย หรือประกาศคณะแล้วแต่กรณี

ในการเปิดรับสมัครเป็นรายปี ให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการ โดยจะต้องแจ้ง ให้ผู้สมัครทราบกำหนดการในการคัดเลือก ก่อนล่วงหน้าอย่างน้อย ๑๕ วัน

ในการเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไปเป็นรายครั้ง ให้เปิดรับสมัครบุคคลอย่างน้อย ๑๕ วัน
ในการคัดเลือกบุคคลทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

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

ข้อ ๒๗* คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจประกาศกำหนดวิธีการและเกณฑ์ขั้นต่ำการประเมิน
ความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น หรือการประเมินคุณลักษณะ
และความเหมาะสมการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ภายใต้บังคับของวรรคหนึ่ง วิธีการและเกณฑ์ในการประเมินความรู้ภาษาไทย การประเมินความรู้
ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น* การประเมินความรู้เฉพาะตำแหน่ง การประเมินความสามารถ
ในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง การประเมินคุณลักษณะและความเหมาะสมการในการปฏิบัติงานสำหรับ
ตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒

ภิรมย์ กมลรัตนกุล

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)

อธิการบดี

เรียน ท่านคณบดี

เพื่อพิจารณา

ต้นเนาถูกต้อง

(นาย ณ ฤกษ์ สวัสดิฤกษ์)

นิติกร

1) รับ รศ.ดร. (นางสาว) งาม
รศ.ดร. (นางสาว) งาม
166 ม
3 พ.ย. 53

2) งาม
3 พ.ย. 53

* แก้ไขเพิ่มเติมโดย ข้อ ๓ แห่ง “ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุ
และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓” ประกาศเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๓

* เป็นเรื่องตกที่เพิ่มเข้ามาจากเดิม

2) งาม
5 พ.ย. 53

53
166 ม

2 พ.ย. 53

166 ม

2 พ.ย. 53