

ระเบียบสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน
พ.ศ. ๒๕๒๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ (๖) แห่งพระราชบัญญัติสถาบัน วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อ ๑๐ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๒๕ จึงเห็นสมควรวางระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๗”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกบรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือขัดแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๓ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๗ เป็นต้นไป

**

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

“ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการสถาบัน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกพนักงาน

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันตามข้อบังคับสถาบันว่าด้วยลูกจ้าง

ข้อ ๕ การขอบรรจุพนักงาน ให้มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ การขอบรรจุพนักงานในตำแหน่งใด จะต้องมียศตรากำกับที่กำหนดและได้รับอนุมัติ

ให้บรรจุแล้ว

๕.๒ ตำแหน่งที่ไม่มียศตรากำกับหากจำเป็นแก่การปฏิบัติงาน ให้ขออนุมัติตั้งยศตรากำกับหรือขอโอนยศตรากำกับมาก่อน

๕.๓ กรณีอื่นนอกจากที่กล่าวแล้วให้เสนอเรื่องขออนุมัติจากผู้ว่าการเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๖ การเสนอเรื่องขอบรรจุให้เสนอไปยังสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แบบพิมพ์ของสถาบันเพื่อพิจารณาดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบในการจัดหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการต่อไป

ข้อ ๗ การจัดหาผู้สมัครอาจดำเนินการได้โดยวิธีการที่เห็นสมควร ดังต่อไปนี้

๗.๑ ประกาศรับสมัครโดยติดประกาศรับสมัครไว้ที่ป้ายประกาศอย่างน้อย ๗ วัน

๗.๒ ส่งประกาศรับสมัครไปยังสถานศึกษาหรือสถานที่ ๆ เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือพิมพ์

วิทยุกระจายเสียง หรือกรมแรงงาน ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

*

๗.๓ ประกาศรับสมัครในข้อ ๗.๑ ให้ผู้ว่าการหรือผู้ที่ผู้ว่าการมอบหมายเป็นผู้ลงนามในประกาศรับสมัคร

** ข้อ ๔ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๔ (๒๗ มกราคม ๒๕๕๔)

*** ข้อ ๖ “สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล” ความเดิมยกเลิกโดยระเบียบ วว. ว่าด้วยการแก้ไขชื่อหน่วยงานและตำแหน่งของระเบียบ วว. เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร วว. พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามคำสั่ง กวท. ที่ ๑/๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑)

* ข้อ ๗.๓ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๓ (๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

* ข้อ ๘ การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยให้มีการสอบสัมภาษณ์และ/หรือการสอบข้อเขียนและ/หรือการสอบทักษะตามสายงานตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ

สำหรับการสอบคัดเลือกบุคคลดำรงตำแหน่งบริหารตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ให้มีการเสนอ วิสัยทัศน์และสอบภาษาอังกฤษด้วย

* ข้อ ๙ คณะกรรมการให้ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๙.๑ สำหรับการคัดเลือกบุคคลดำรงตำแหน่งบริหารตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป

(๑) ผู้ว่าการ เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองผู้ว่าการ เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ เป็นกรรมการ

หรือผู้อำนวยการสำนัก ในสายงานที่เกี่ยวข้อง

** (๔) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๙.๒ สำหรับการคัดเลือกบุคคลดำรงตำแหน่งซึ่งใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

(๑) รองผู้ว่าการในสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองผู้ว่าการ เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ เป็นกรรมการ

หรือผู้อำนวยการสำนัก ในสายงานที่เกี่ยวข้อง

** (๔) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๙.๓ สำหรับการคัดเลือกบุคคลดำรงตำแหน่งซึ่งใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีลงมา

(๑) รองผู้ว่าการในสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นประธานกรรมการ

หรือผู้อำนวยการสำนักซึ่งขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ

(๒) ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้แทนที่เป็นเจ้าของเรื่องในสายงาน

(๓) ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นกรรมการ

** (๔) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกองบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ผู้ว่าการอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ในการพิจารณาคัดเลือกแต่ละครั้งจะต้องมีกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๑๐ การพิจารณาตำแหน่งหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่ขอบรรจุและคัดเลือก ให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบันว่าด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนของสถาบัน

** ข้อ ๑๑ คณะกรรมการเป็นผู้เสนอเรื่องและชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อขออนุมัติบรรจุต่อผู้ว่าการ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการต่อไปได้

* ข้อ ๘ ข้อ ๙ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๔ (๒๗ มกราคม ๒๕๕๔)

** ข้อ ๙.๑ (๔), ๙.๒ (๔), ๙.๓ (๔) และข้อ ๑๑ ความเดิมยกเลิกโดยระเบียบ วว. ว่าด้วยการแก้ไขชื่อหน่วยงานและตำแหน่งของระเบียบ วว. เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร วว. พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามคำสั่ง กวท. ที่ ๑/๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑)

** ข้อ ๑๒ ให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดแบบพิมพ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติตามระเบียบนี้
ดังต่อไปนี้

๑๒.๑ แบบใบสมัคร

๑๒.๒ แบบรายงานผลการสอบคัดเลือก

๑๒.๓ แบบขอบรรจุบุคคลและแต่งตั้ง

๑๒.๔ แบบคำประกันบุคคล

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลซึ่งยังไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานใดมาก่อนในตำแหน่งใดก็ตาม
ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๔ การบรรจุบุคคลซึ่งเคยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นมาก่อน ซึ่งจะเป็นผลให้ได้รับเงินเดือน
หรือค่าจ้างสูงกว่าอัตราขั้นต้นของตำแหน่ง โดยคิดเทียบประสบการณ์ให้นั้นให้ยึดถืองานในหน้าที่ที่จะบรรจุเป็น
หลัก โดยมีการประเมินตามความเหมาะสมของงานในตำแหน่งนั้นว่าอยู่ในระดับใด และต้องการผู้มีประสบการณ์
ในการทำงานมากน้อยเพียงใดจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดีตามเป้าหมาย ให้หน่วยงานที่ต้องการจะบรรจุบุคคล
จัดทำรายละเอียดแสดงตำแหน่ง อัตราเงินเดือน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงาน เหตุผลความ
จำเป็นในการขอบรรจุผู้มีประสบการณ์ เสนอขอรับความเห็นชอบต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเสนอขอ
อนุมัติต่อผู้ว่าการ

* ข้อ ๑๕ การพิจารณาค่าประสบการณ์ ให้พิจารณาโดยถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑๕.๑ เป็นประสบการณ์ในสายงานเดียวกัน หรือเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ขอบรรจุ
โดยมีหลักฐานรับรองเป็นลายลักษณ์อักษร มีข้อความบรรยายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่
ปฏิบัติ ระดับความสามารถ ความประพฤติ วันเดือนปีที่เริ่มเข้าทำงาน วันที่ออกจากงานและสาเหตุที่ออกจากงาน

๑๕.๒ หลักฐานรับรองประสบการณ์ต้องเป็นของ

๑๕.๒.๑ ส่วนราชการ

๑๕.๒.๒ รัฐวิสาหกิจ

๑๕.๒.๓ บริษัท หรือธุรกิจที่สถาบันเชื่อถือ

๑๕.๓ การคิดเทียบประสบการณ์ให้นับนับจากเวลา ๑ ปี เท่ากับเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ
๖ โดยให้ถือเงินเดือนขั้นต้นของวุฒิที่สถาบันรับเข้าปฏิบัติงานที่บุคคลผู้นี้จะได้รับเป็นปีที่ ๑ ของประสบการณ์
การคิดประสบการณ์จะให้น้อยกว่าที่กล่าวนี้ได้ การคิดระยะเวลาให้คิด ๑๒ เดือนเป็น ๑ ปี ในกรณีที่มีเศษให้
ตัดทิ้ง

๑๕.๔ การคิดเทียบประสบการณ์ให้บุคคลแต่ละรายอย่างสูงสุดต้องไม่เกิน ๑๕ ปี
แต่ทั้งนี้อัตราเงินเดือนที่คิดเทียบประสบการณ์ให้ จะต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของระดับตำแหน่งที่จะบรรจุ

สำหรับลูกจ้างของสถาบันที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานแล้วปฏิบัติงานในสายงาน
เดิมหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานหน้าที่เดิม การคิดเทียบประสบการณ์ ให้พิจารณาค่าประสบการณ์
ตามหลักเกณฑ์ในวรรคแรกโดยอนุโลม แต่ทั้งนี้อัตราเงินเดือนที่คิดเทียบค่าประสบการณ์ให้ จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตรา
เงินเดือนเดิมที่ได้รับ

** ข้อ ๑๒ ความเดิมยกเลิกโดยระเบียบ ว. ว่าด้วยการแก้ไขชื่อหน่วยงานและตำแหน่งของระเบียบ ว. เพื่อให้
สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร ว. พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามคำสั่ง กวท. ที่ ๑/๒๕๖๐ พ.ศ.
๒๕๖๑ (๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑)

* ข้อ ๑๕ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๔ (๒๗ มกราคม ๒๕๕๔)

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่เงินเดือนตามภูมิต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของตำแหน่ง และเมื่อคิดเทียบ ประสพการณ์ให้แล้วก็ยังไม่ถึงอัตราขั้นต้นของระดับตำแหน่ง ให้บรรจุรักษาการแทนในตำแหน่งไปก่อนจนกว่าจะ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นต้นของตำแหน่งจึงจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ ในกรณีที่เงินเดือน ตามภูมิต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของตำแหน่งให้บรรจุในอัตราเงินเดือนตามคุณภูมินั้น

ข้อ ๑๗ บุคคลที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นมาก่อน แต่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๕.๑ และ ๑๕.๒ ให้บรรจุโดยถือหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๓

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ผู้ที่จะได้รับการบรรจุไม่สามารถนำหนังสือรับรองประสพการณ์มาแสดงได้ ครบถ้วนจะเป็นด้วยเหตุขัดข้องอย่างใดก็ตาม และสถาบันก็มีความจำเป็นจะต้องบรรจุบุคคลผู้นั้นก็ให้บรรจุได้โดย คิดเพิ่มประสพการณ์ให้เท่าที่สามารถนำหลักฐานมาแสดงได้ก่อนการบรรจุ และแม้ภายหลังบุคคลผู้นั้นจะได้นำ หลักฐานมาแสดงเพิ่มเติม ก็ไม่เป็นการผูกมัดให้สถาบันปรับอัตราเงินเดือนให้เพิ่มอีกได้ เว้นแต่สถาบันจะ เห็นสมควรให้เพิ่มได้

ข้อ ๑๙ การรับสมัครบุคคลเข้าบรรจุเป็นพนักงานใหม่ ให้มีเวลาทดลองการปฏิบัติงานตาม ระเบียบไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

สำหรับลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และภายหลังได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน โดยที่งานที่บรรจุใหม่นั้นมีลักษณะงานเหมือนกับงานที่ได้เคยปฏิบัติมาแล้วในขณะที่เป็นลูกจ้าง จะไม่ต้องให้มีเวลา ทดลองการปฏิบัติงานอีกก็ได้

* ข้อ ๒๐ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุ ส่งเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับประวัติของตนตามที่สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องการเพื่อเก็บรวมไว้เป็นหลักฐานในทะเบียนประวัติของผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่ละคน

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดเอกสารหลักฐานที่ต้องการตามวรรค แรก รวมถึงกำหนดเวลาที่จะต้องส่งมอบ

* ข้อ ๒๑ เมื่อมีกรณีเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติของผู้ที่รับการบรรจุ ให้แจ้งและส่งเอกสาร หลักฐานใหม่ไปยังสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใน ๓๐ วันนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น

* ข้อ ๒๒ เอกสารหลักฐานทุกฉบับให้จัดส่งต้นฉบับและสำเนาเพื่อตรวจสอบด้วย

ในกรณีจำเป็นหรือประโยชน์ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมี อำนาจเรียกเอกสารหลักฐานอื่นๆ เพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ได้

* ข้อ ๒๓ เอกสารหลักฐานทุกชนิดที่เกี่ยวกับทะเบียนประวัติของพนักงานหรือลูกจ้างทุกคนให้ถือ เป็นเอกสารปกปิดและมีไว้เพื่อเป็นหลักฐานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลเท่านั้น หากมีกรณีที่ประสงค์จะให้ เพื่อกิจการอย่างอื่นต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรเสียก่อน

ข้อ ๒๔ การละเลยไม่ส่งเอกสารหลักฐานตามที่สถาบันต้องการ หรือนำเอกสารไปใช้ผิด วัตถุประสงค์จากที่กล่าว หรือการนำเอกสารหลักฐานดังกล่าวไปเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ถือเป็นความผิดวินัย

ข้อ ๒๕ ในกรณีของการคัดเลือกบุคคลบรรจุเป็นลูกจ้างให้นำหลักเกณฑ์การบรรจุพนักงาน มาใช้ได้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ ระเบียบนี้ย่อมไม่มีผลกระทบกระเทือนการใดซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบด้วย ระเบียบหรือคำสั่งที่ใช้อยู่เดิมก่อนวันใช้ระเบียบนี้

* ข้อ ๒๐ ถึงข้อ ๒๓ “สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล” ความเดิมยกเลิกโดยระเบียบ วว. ว่าด้วยการแก้ไขชื่อ หน่วยงานและตำแหน่งของระเบียบ วว. เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร วว. พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามคำสั่ง กวท. ที่ ๑/๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑)

ข้อ ๒๗ การปฏิบัติการใดที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบหรือคำสั่งของสถาบันที่ใช้อยู่เดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๗

สมิทธิ์ คำเพิ่มพูล
(นายสมิทธิ์ คำเพิ่มพูล)
ผู้ว่าการ