



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๕

.....
โดยเป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางกำหนดวิธีการสอบคัดเลือกเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ แนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙ ข้อ ๑๕ และข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงได้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกแนวทางกำหนดวิธีการสอบคัดเลือก เป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ แนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้แนวทางกำหนดวิธีการสอบคัดเลือกเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ แนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ นี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสถียร ธัญญศรีรัตน์)

อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

แนวทางกำหนดวิธีการสอบคัดเลือก เป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ แนบท้ายประกาศ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ
พ.ศ. ๒๕๖๕

วิธีการคัดเลือก

การบรรจุเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ วิธีปกติให้ใช้วิธีการคัดเลือก ดังนี้

๑. การทดสอบการสอน หรือทดสอบการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกำหนด
 ๒. การสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่นๆ
- การตัดสินว่าผู้ใดได้รับการคัดเลือก ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบห้า

การบรรจุเข้าเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ ในตำแหน่งสาขาขาดแคลน ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกใช้วิธีการ ดังนี้

๑. พิจารณาประเมินจากคุณวุฒิการศึกษา สาขาวิชาให้ตรงกับลักษณะงานและตำแหน่งที่จะบรรจุการศึกษา
๒. พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานที่ตรงกับลักษณะงานหรือตำแหน่งงานที่จะบรรจุ
๓. พิจารณาประเมินจากการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่นๆ

วิธีการดำเนินการ

๑. ประกาศรับสมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือกนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าสามวันทำการ และอาจจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หรือทางอื่นใดตามความเหมาะสม
๒. ในการสมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัคร เว้นแต่เป็นการรับสมัครทางอินเทอร์เน็ต หรือทางอื่นในลักษณะทางอิเล็กทรอนิกส์แต่ทางเดียวจะไม่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครก็ได้ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวันทำการ
๓. ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องขยายกำหนดเวลาสมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหา เสนออธิการบดีขยายกำหนดเวลาสมัครเข้ารับสรรหาและคัดเลือก แต่ทั้งนี้เวลาที่ขยายต้องไม่น้อยกว่าสิบวันทำการนับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสุดท้ายของการสมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือก และจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันปิดรับสมัครครั้งนั้นด้วย
๔. ให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก กำหนด วัน เวลา สถานที่ ระเบียบ วิธีการสรรหาและคัดเลือกเท่าที่จำเป็นและไม่ขัดกับประกาศนี้ โดยให้อธิการบดีประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ
๕. รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและคัดเลือกให้ประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสองวันทำการ

การจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือก

๑. การจัดประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือก ให้เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ดังนี้

(๑) ถ้ามีผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนการทดสอบการสอบ หรือทดสอบการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกกำหนด มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๒) ถ้าได้คะแนนการทดสอบการสอบ หรือทดสอบการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการสรรหาและการคัดเลือกกำหนดเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๓) ถ้ายังทำคะแนนได้เท่ากันอีก ก็ให้ผู้ได้รับหมายเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๒. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือก ให้ใช้เป็นคราวๆ ไป โดยไม่มีการขึ้นบัญชีไว้คราวต่อไป

