

(สำเนา)

ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2543 ประกาศ ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2543 ให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามกำหนดเวลาและวิธีการทดลองปฏิบัติงานที่คณะกรรมการกำหนดเป็นเวลา 1 ปี ทั้งนี้ เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้มหาวิทยาลัยจัดทำสัญญาจ้างต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยจึงให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 21 มีนาคม 2543 และให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ โดยประกอบด้วยระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการและวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนี้

*1. ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

“พนักงาน สาย ก. ข. และ ค. มีเวลาทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี หากหน่วยงานใดประสงค์จะขยายเวลาต่อไปอีก ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ขยายระยะเวลาต่อไปได้อีกไม่เกิน 6 เดือน ทั้งนี้ เมื่อรวมระยะเวลาดังแต่เริ่มทดลองปฏิบัติงานแล้ว ต้องไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน”

2. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน สาย ก. ประกอบด้วย

2.1.1 คณบดีหรือผู้อำนวยการเจ้าสังกัด ประธานกรรมการ

2.1.2 หัวหน้าภาควิชาเจ้าสังกัดหรือเทียบเท่า กรรมการ

2.1.3 กรรมการที่คณะกรรมการประจำคณะ กรรมการ

หรือสถาบัน หรือสำนัก คัดเลือก 1 ท่าน

2.1.4 เจ้าหน้าที่บุคคล เลขานุการ

หน่วยงานใดมิได้แบ่งเป็นภาควิชา ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา

เป็นกรรมการแทน

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2545

หน่วยงานโรงเรียนสาธิตฯ ให้อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิตฯ เป็นกรรมการแทน
หัวหน้าภาควิชา

2.2 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน สาย ข. และ ค.
ประกอบด้วย

2.2.1 คนบดีหรือผู้อำนวยการเจ้าสังกัด ประธานกรรมการ

2.2.2 หัวหน้าฝ่าย หรือศูนย์ หรือสถานี หรือ กรรมการ

เลขานุการคณะ หรือสถาบัน หรือสำนักเจ้าสังกัด

หรือเทียบเท่า

2.2.3 กรรมการที่คณะกรรมการประจำคณะ หรือ กรรมการ

สถาบัน หรือสำนัก คัดเลือก 1 ท่าน

2.2.4 เจ้าหน้าที่บุคคล เลขานุการ

หน่วยงานโรงเรียนสาธิตฯ ให้อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิตฯ เป็นกรรมการแทน

หัวหน้าฝ่าย

2.3 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน สาย ข. หรือ ค.
ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย

2.3.1 รองอธิการบดีที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ประธานกรรมการ

สำหรับพนักงานสาย ข. หรือ ค. ตามตำแหน่ง

พนักงานที่ถูกประเมิน 1 ท่าน

2.3.2 ผู้อำนวยการกองเจ้าสังกัดหรือเทียบเท่า กรรมการ

2.3.3 กรรมการที่อธิการบดีคัดเลือก 1 ท่าน กรรมการ

2.3.4 เจ้าหน้าที่บุคคล เลขานุการ

หน่วยงานโครงการจัดตั้ง ให้ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งเป็นกรรมการแทน

ผู้อำนวยการกอง

2.4 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานที่สังกัดวิทยาเขต
ประกอบด้วย

2.4.1 รองอธิการบดีที่กำกับการบริหารงานของวิทยาเขต ประธานกรรมการ

2.4.2 ผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการ

ของพนักงานตามตำแหน่งพนักงานที่ถูกประเมิน 1 ท่าน

2.4.3 ผู้อำนวยการกองเจ้าสังกัดหรือเทียบเท่า กรรมการ

2.4.4 เจ้าหน้าที่บุคคล เลขานุการ

* “ วิทยาเขตที่ไม่ได้แบ่งส่วนราชการเป็นกอง แต่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นกรรมการแทนผู้อำนวยการกอง กรณีที่ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้รองอธิการบดีที่กำกับดูแล เป็นผู้เสนอชื่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร ”

* “ 2.5 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานที่สังกัดหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยให้หัวหน้าหน่วยงานเจ้าสังกัดเป็นผู้เสนอชื่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร ”

3. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

3.1 รายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน ประกอบด้วยรายการต่อไปนี้

3.1.1 ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (30 คะแนน)

1. ความรู้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. ความรู้ในวิชาเฉพาะด้าน

3.1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน (40 คะแนน)

1. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
2. ความเชื่อถือได้ในผลงาน
3. การติดตามผลงาน
4. ความมีไหวพริบปฏิภาณ
5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
6. คุณภาพของงาน
7. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
8. ความมุ่งมั่น เสียสละและอุทิศเวลา

3.1.3 ความประพฤติ (30 คะแนน)

1. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ
2. คุณธรรม
3. ความซื่อสัตย์สุจริต
4. ความมีเหตุผล
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
6. อื่น ๆ

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) ประกาศ ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2545

สำหรับคะแนนย่อยในแต่ละรายการนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนตามความสำคัญของแต่ละรายการ หากเห็นว่ามีความสำคัญเท่ากันก็กำหนดคะแนนให้เท่ากันได้

3.2 เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะต้องได้คะแนนรวมในแต่ละหมวดไม่ต่ำกว่า 50% และคะแนนรวมทุกหมวดไม่ต่ำกว่า 60% หากผู้รับการประเมินได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ให้ผู้ประเมินเสนอแนวทางแก้ไข และระยะเวลาในการแก้ไขให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบต่อไป

4. วิธีการประเมิน

4.1 การดำเนินการของผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมอบหมายให้ผู้ควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้ผู้ควบคุมดูแลมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. มอบหมายงานตามภาระหน้าที่และลักษณะงานในตำแหน่งของผู้ทดลองปฏิบัติงาน
2. สอนงาน แนะนำวิธีปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานผู้ทดลองปฏิบัติงาน
3. แจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทราบถึงภาระหน้าที่ รายการประเมิน วิธีการประเมิน ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

* “ 4.2 การดำเนินการของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลา 6 เดือน ถ้าปรากฏว่า

1.1 ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปรวมกับผลการประเมินอีกครั้งหนึ่ง เมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

1.2 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ประธานกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแจ้งแก่ผู้ทดลองงาน ถึงสาเหตุที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข และปรับปรุง พร้อมทั้งระบุระยะเวลาที่จะใช้ประเมินในครั้งต่อไป

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2545

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับจากวันที่ครบการทดลองปฏิบัติงาน

ถ้าคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงาน ครบตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว และได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติเหมาะสม สมควรปฏิบัติงานต่อไปได้ ก็ให้รายงานผลการประเมินของ ผู้นั้นต่อไปจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานถ้าคณะกรรมการเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานไม่สมควร ปฏิบัติงานต่อไปก็ให้รายงานต่อไป จนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุในทันทีที่เห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานมีความ ประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ไม่ต้องรอให้ครบกำหนดระยะเวลา การทดลองปฏิบัติงาน

2. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานครบ 1 ปีแล้ว ถ้าปรากฏว่า

2.1 ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้คณะกรรมการรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุอนุมัติการทดลองปฏิบัติงาน

2.2 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์

2.2.1 คณะกรรมการเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานไม่สมควรปฏิบัติงานต่อไป ก็รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้พ้นจากการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง

2.2.2 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าผลการประเมิน ตามระยะเวลาที่กำหนด ยังไม่สามารถนำมาใช้ในการประเมินผลได้ชัดเจน และมีความประสงค์จะขยาย เวลาทดลองปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ออกไปอีก โดยกำหนดระยะเวลาที่ขยายให้อีกไม่เกิน 6 เดือน รวมระยะเวลาดทดลองปฏิบัติงานทั้งสิ้นไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน ซึ่งหน่วยงานจะต้องเสนอขอก่อนที่จะครบ กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเห็นว่าไม่อาจ พิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติงาน ได้ลาราชการ ดังนี้

1. ลาคลอดบุตร
2. ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน
3. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะ เดินทางไป หรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

4. ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จะประเมินผลรวมเมื่อผู้นั้น ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครบ 1 ปี แล้ว ”

4.3 ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม
เสียงข้างมาก กรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งไว้ก็ได้

4.4 ให้แยกแบบประเมินของคณะกรรมการแต่ละท่าน เมื่อคณะกรรมการประเมินแล้วจึง
นำมาสรุปผลต่อไป

คำอธิบายรายการประเมิน

รายการประเมิน ให้คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ทดลองปฏิบัติงานจาก
รายการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้พิจารณาความรู้ของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้
 1. ความรู้ในกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการปฏิบัติงานในขณะที่กำลังทดลอง
ปฏิบัติงานอยู่
 2. ความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้าน หมายถึง ความรู้เฉพาะของวิชาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่ง
นั้น ๆ ต้องทราบ
2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาความสามารถของผู้ทดลองฯ โดยพิจารณา
จากผลงานที่ได้ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 1. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด คือ ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานควรให้สำเร็จ
ลุล่วงในเวลาที่กำหนด
 2. ความเชื่อถือได้ในผลงาน หมายถึง ผลงานที่ได้มานั้นสำเร็จตามเกณฑ์ และได้รับ
ความไว้วางใจ
 3. การติดตามผลงาน หมายถึง การตรวจขั้นตอนการดำเนินงานให้ได้ผลเป็นไปตาม
เป้าหมาย
 4. ความมีไหวพริบปฏิภาณ หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจ แก้ปัญหา
เฉพาะหน้าได้ทันเหตุการณ์
 5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ
หรือประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
 6. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมา มีความถูกต้อง ครบถ้วนประณีต
เรียบร้อย
 7. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการติดต่อหา
ข้อมูลจากแหล่งอื่นมาช่วยในการดำเนินงาน ให้ได้ผล
 8. ความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศเวลา หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่หน่วยงาน ความพอใจ เต็มใจ ยินดีที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้
สำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ

3. ความประพฤติ ให้พิจารณาคุณลักษณะต่าง ๆ

1. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอนุโลมตามจรรยาบรรณของข้าราชการ
 2. คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในสิ่งผิดชอบชั่วดี
 3. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่ตรงและจริงใจ ไม่หลอกลวง ไม่คดโกง หรือไม่คิดทรยศรวมทั้งไม่สนับสนุน หรือกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการคดโกง หรือหลอกลวงด้วย
 4. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจโดยอาศัยข้อเท็จจริงในกฎระเบียบที่สามารถอ้างอิงได้
 5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก
 6. อื่น ๆ หมายถึง กรณีที่ประเมินองค์ประกอบอื่น ๆ ให้ระบุนรายละเอียดที่สำคัญจำเป็นเฉพาะตำแหน่งที่จะประเมินลงในรายการประเมิน
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2543

(ลงนาม)

ธีระ สูตะบุตร

(ศาสตราจารย์ธีระ สูตะบุตร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์