

2.2 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน สาย ข. และ ค.

ประกอบด้วย

- | | | |
|-------|---|---------------|
| 2.2.1 | คณบดีหรือผู้อำนวยการเจ้าสังกัด | ประธานกรรมการ |
| 2.2.2 | หัวหน้าฝ่าย หรือศูนย์ หรือสถานี หรือ
เลขานุการคณะ หรือสถาบัน หรือสำนัก
เจ้าสังกัด หรือเทียบเท่า | กรรมการ |
| 2.2.3 | กรรมการที่คณะกรรมการประจำคณะ
หรือสถาบัน หรือสำนัก คัดเลือก 1 ท่าน | กรรมการ |
| 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 | รองอธิการบดีที่กำกับการบริหารงาน
ของวิทยาเขต | ประธานกรรมการ |
| 2.4.2 | ผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบการ
บริหารงานบุคคลของพนักงาน
ตามตำแหน่งพนักงานที่ถูกประเมิน
1 ท่าน | กรรมการ |
| 2.4.3 | ผู้อำนวยการกองเจ้าสังกัดหรือเทียบเท่า | กรรมการ |
| 2.4.4 | เจ้าหน้าที่บุคคล
วิทยาเขตที่ไม่ได้แบ่งส่วนราชการเป็นกอง แต่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะ
ให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นกรรมการแทนผู้อำนวยการกอง | เลขานุการ |

3. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

3.1 รายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน
ประกอบด้วยรายการต่อไปนี้

- | | | |
|-------|--|------------|
| 3.1.1 | <u>ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่</u> | (30 คะแนน) |
| | 1. ความรู้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง | |
| | 2. ความรู้ในวิชาเฉพาะด้าน | |
| 3.1.2 | <u>ความสามารถในการปฏิบัติงาน</u> | (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. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
6. อื่น ๆ

สำหรับคะแนนย่อยในแต่ละรายการนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาด้วยกันพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนตามความสำคัญของแต่ละรายการ หากเห็นว่ามีความสำคัญเท่ากันก็กำหนดคะแนนให้เท่ากันได้

3.2 เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะต้องได้คะแนนรวมในแต่ละหมวดไม่ต่ำกว่า 50 % และคะแนนรวมทุกหมวดไม่ต่ำกว่า 60 % หากผู้รับการประเมินได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ให้ผู้ประเมินเสนอแนวทางแก้ไข และระยะเวลาในการแก้ไข เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบต่อไป

4. วิธีการประเมิน

4.1 การดำเนินการของผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมอบหมายให้ผู้ควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้ผู้ควบคุมดูแลมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. มอบหมายงานตามภาระหน้าที่และลักษณะงานในตำแหน่งของผู้ทดลองปฏิบัติงาน

2. สอนงาน แนะนำวิธีปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานผู้ทดลองปฏิบัติงาน

3. แจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทราบถึงภาระหน้าที่ รายการประเมินวิธีการประเมินขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

4. ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

4.2 การดำเนินการของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลา 6 เดือน ถ้าปรากฏว่า

1.1 ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปรวมกับผลการประเมินอีกครั้งหนึ่งเมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

1.2 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ประธานกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแจ้งแก่ผู้ทดลองงาน ถึงสาเหตุที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ และเสนอแนะแนวทางแก้ไขและปรับปรุง พร้อมทั้งระบุระยะเวลาที่จะใช้ประเมินในครั้งต่อไป

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับจากวันที่ครบการทดลองปฏิบัติงาน

ถ้าคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานครบตามระยะเวลาที่กำหนดแล้วและได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสม สมควรปฏิบัติงานต่อไปได้ ก็ให้รายงานผลการประเมินของผู้นั้นต่อไปจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ถ้าคณะกรรมการเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานไม่สมควรปฏิบัติงานต่อไปก็ให้รายงานต่อไปจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุในทันทีที่เห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ไม่ต้องรอให้ครบกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน

2. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานครบ 1 ปีแล้ว ไม่ว่าจะผลการประเมินจะต่ำกว่าเกณฑ์หรือไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ประธานกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานรายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเห็นว่า ไม่อาจพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ลาราชการ ดังนี้

1. ลาคลอดบุตร
2. ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน
3. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่
4. ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จะประเมินผลรวมเมื่อผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครบ 1 ปี แล้ว

4.3 ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก กรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งไว้ก็ได้

4.4 ให้แยกแบบประเมินของคณะกรรมการแต่ละท่าน เมื่อคณะกรรมการประเมินแล้วจึงนำมาสรุปผลต่อไป

คำอธิบายรายการประเมิน

รายการประเมิน ให้คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ทดลองปฏิบัติงานจากรายการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้พิจารณาความรู้ของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้
 1. ความรู้ในกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการปฏิบัติงานในขณะที่กำลังทดลองปฏิบัติงานอยู่
 2. ความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้าน หมายถึงความรู้เฉพาะของวิชาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องทราบ
2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาความสามารถของผู้ทดลองฯ โดยพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 1. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด คือระยะเวลาที่รับผิดชอบงานควรให้สำเร็จลุล่วงในเวลาที่กำหนด
 2. ความเชื่อถือได้ในผลงาน หมายถึง ผลงานที่ได้มานั้นสำเร็จตามเกณฑ์และได้รับความไว้วางใจ
 3. การติดตามผลงาน หมายถึง การตรวจขั้นตอนการดำเนินงานให้ได้ผลเป็นไปตามเป้าหมาย
 4. ความมีไหวพริบปฏิภาณ หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันเหตุการณ์
 5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
 6. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมา มีความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีตเรียบร้อย

7. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการติดต่อหาข้อมูลจากแหล่งอื่นมาร่วมในการดำเนินงานให้ได้ผล

8. ความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศเวลา หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่หน่วยงาน ความพอใจ เต็มใจ ยินดีที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ

3. ความประพฤติ ให้พิจารณาคุณลักษณะต่างๆ

1. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ อุดมคติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ

2. คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึก สำนึก ในสิ่งผิดชอบ ชั่วดี

3. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่ตรงและจริงใจ ไม่หลอกลวง ไม่คดโกง หรือไม่คิดทรยศ รวมทั้งไม่สนับสนุน หรือกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการคดโกง หรือหลอกลวงด้วย

4. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจโดยอาศัยข้อเท็จจริงในกฎระเบียบที่สามารถอ้างอิงได้

5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงาน ให้สำเร็จโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก

6. อื่น ๆ หมายถึง กรณีที่ประเมินองค์ประกอบอื่น ๆ ให้ระบุรายละเอียดที่สำคัญจำเป็นเฉพาะตำแหน่งที่จะประเมินลงในรายการประเมิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2543



(ศาสตราจารย์ ชีระ สุตะบุตร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2)

ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2545 ข้อ 12 กำหนดให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามกำหนดเวลาและวิธีการทดลองปฏิบัติงานที่คณะกรรมการกำหนดเป็นเวลา 1 ปี โดยอาจขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานต่อไปได้อีกไม่เกิน 6 เดือน ซึ่งรวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานทั้งสิ้นไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน ทั้งนี้ เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้มหาวิทยาลัยจัดทำสัญญาจ้างต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2543 ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกความในข้อ 1 แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“1. ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

พนักงาน สาย ก ข และ ค มีเวลาทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี หากหน่วยงานใดประสงค์จะขยายเวลาต่อไปอีก ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานขยายระยะเวลาต่อไปได้อีกไม่เกิน 6 เดือน ทั้งนี้ เมื่อรวมระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทดลองปฏิบัติงานแล้ว ต้องไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน”

2. ให้ยกเลิกความในข้อ 4.2 แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“4.2 การดำเนินการของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลา 6 เดือน ถ้าปรากฏว่า

1.1 ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปรวมกับผลการประเมินอีกครั้งหนึ่งเมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

1.2 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ประธานกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแจ้งแก่ผู้ทดลองงาน ถึงสาเหตุที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ และเสนอแนะแนวทางแก้ไขและปรับปรุง พร้อมทั้งระบุระยะเวลาที่จะใช้ประเมินในครั้งต่อไป

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับจากวันที่ครบการทดลองปฏิบัติงาน

ถ้าคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานครบตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว และได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสม สมควรปฏิบัติงานต่อไปได้ ก็ให้รายงานผลการประเมินของผู้นั้นต่อไปจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ถ้าคณะกรรมการเห็นว่า ผู้ทดลองปฏิบัติงานไม่สมควรปฏิบัติงานต่อไปก็ให้รายงานต่อไปจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุในทันทีที่เห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ไม่ต้องรอให้ครบกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน

2. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานครบ 1 ปีแล้ว ถ้าปรากฏว่า

2.1 ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้คณะกรรมการรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอนุมัติการทดลองปฏิบัติงาน

2.2 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์

2.2.1 คณะกรรมการเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานไม่สมควรปฏิบัติงานต่อไปก็รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้พ้นจากการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง

2.2.2 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าผลการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด ยังไม่สามารถนำมาใช้ในการประเมินผลได้ชัดเจนและมีความประสงค์จะขยายเวลาดทดลองปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ออกไปอีก โดยกำหนดระยะเวลาที่ขยายให้อีกไม่เกิน 6 เดือน รวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานทั้งสิ้นไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน ซึ่งหน่วยงานจะต้องเสนอขอก่อนที่จะครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเห็นว่า ไม่อาจพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ลาราชการ ดังนี้

1. ลาคลอดบุตร
2. ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน

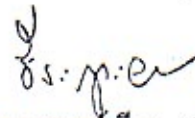
3. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

4. ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จะประเมินผลรวมเมื่อผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครบ 1 ปี แล้ว"

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545



(ศาสตราจารย์ อีระ สุตะบุตร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรียน *ศาสตราจารย์ อีระ*
เพื่อโปรดทราบ



7 มีนาคม 2545



ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3)

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย นั้น

เนื่องจากมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวได้

เพื่อให้การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกความในข้อ 2.4 วรรคสอง แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2543 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“วิทยาเขตที่ไม่ได้แบ่งส่วนราชการเป็นกอง แต่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นกรรมการแทนผู้อำนวยการกอง กรณีที่ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้รองอธิการบดีที่กำกับดูแล เป็นผู้เสนอชื่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ตามที่เห็นสมควร”

2. ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 2.5 แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2543

“2.5 คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานที่สังกัดหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ให้หัวหน้าหน่วยงานเจ้าสังกัดเป็นผู้เสนอชื่อคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2545

(รองศาสตราจารย์วิโรจ อิ่มพิทักษ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์