



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ.๒๕๕๒

.....

โดยเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๘ (๓/๒๕๕๒) เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๒ จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“หน่วยงาน” หมายความว่า สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และกอง ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๔ ให้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ เป็นหลักเกณฑ์กลางที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับใช้ในการพิจารณาประเมินทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่หน่วยงานใดประสงค์จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินทดลองปฏิบัติงานให้แตกต่าง และมีมาตรฐานเทียบเท่าหรือสูงกว่าที่กำหนดในประกาศนี้ ให้สามารถกระทำได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้ โดยให้นำเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.บ.ม. ก่อน

ข้อ ๕ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ โดยให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน กำหนดให้มีเวลาทดลองปฏิบัติงาน ๘ เดือนนับแต่เริ่มปฏิบัติงาน

๕.๒ กรณีที่มหาวิทยาลัยเห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตรงกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ มหาวิทยาลัยอาจไม่ต้องกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาตีความและวินิจฉัย

หมวด ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๗^๑ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประกอบด้วย ๗ ด้าน คือ

๗.๑ การปฏิบัติงานการสอนและงานในหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๗.๒ การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิจารณาจากความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๗.๓ บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ

พิจารณาจากความตั้งใจและความพยายามของพนักงานมหาวิทยาลัยในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้มารับบริการ ตลอดจนของหน่วยงานอื่นๆ

๗.๔ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ

พิจารณาจากความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๗.๕ จริยธรรม

พิจารณาจากการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งพนักงานมหาวิทยาลัย อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

^๑ ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

๗.๖ ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม พิจารณาจาก

- ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีพื้นฐานะหัวหน้าทีม

- ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

๗.๗ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จะต้องสอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่มหาวิทยาลัยรับรอง เช่น TOEFL , IELTS หรือสถาบันการศึกษาที่มหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ ให้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๔๕๐ หรือเทียบเท่า ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งจ้าง ยกเว้นผู้ที่จบการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก

ข้อ ๘ ให้การประเมินทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีขั้นตอนและวิธีการประเมิน ดังนี้

๘.๑ เมื่อมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายทราบถึงหลักเกณฑ์และกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

๘.๒ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

๘.๒.๑ คณบดี เป็นประธานกรรมการ

๘.๒.๒ รองคณบดี ซึ่งดูแลรับผิดชอบด้านวิชาการ เป็นกรรมการ

๘.๒.๓ ผู้แทนคณาจารย์ประจำในคณะที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด จำนวน ๒ คน โดยมาจากการแนะนำของคณบดี เป็นกรรมการ

๘.๒.๔ หัวหน้าสาขาวิชาที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

๘.๓ ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นแบบประเมินทดลองปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดในภาคผนวก ๑ แนบท้ายประกาศนี้ ต่อคณบดีผ่านหัวหน้าสาขาวิชา โดยอาจแนบเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

๘.๓.๑ แผนการปฏิบัติงาน

๘.๓.๒ แผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน

๘.๓.๓ รายงานผลการสอน

๘.๓.๔ งานวิจัย หรือผลงานวิชาการอื่นๆ

๘.๓.๕ รายงานการให้บริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การทำงานบริหาร หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๘.๓.๖ แบบรายงานสมรรถนะ

๘.๔ ให้หัวหน้าสาขาวิชาการออกรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้อง แล้วยื่นแบบประเมินต่อคณบดี เพื่อยื่นต่อคณะกรรมการของหน่วยงาน

๘.๕ ให้กำหนดระดับคะแนนประเมินเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

ระดับดีมาก	=	๕
ระดับดี	=	๔
ระดับพอใช้	=	๓
ระดับควรปรับปรุง	=	๒
ระดับต้องปรับปรุง	=	๑
ไม่ผ่าน	=	๐

๘.๖ ผู้ขอรับการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเปรียบเทียบสมรรถนะเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการ

๘.๗ ในการให้คะแนนประเมินของคณะกรรมการ ให้กรรมการแต่ละรายออกคะแนนประเมินในใบกรอกคะแนนสำหรับกรรมการตามแบบในภาคผนวก ๒ แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้รวมคะแนนและคิดคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อไว้ในใบสรุปคะแนน และเก็บใบกรอกคะแนนของกรรมการทุกคนไว้เป็นหลักฐาน

๘.๘ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาประเมินทดลองปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการประชุมร่วมกับผู้ขอรับการประเมินเพื่อสรุปผลการประเมินและรับทราบจุดเด่น/จุดด้อย และเสนอผลการประเมินไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

๘.๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งผลการประเมินให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้มีความเห็นสั่งการ

๘.๑๐^๒ ในกรณีที่ มีพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ และต้องทดลองปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง ให้ ก.บ.ม. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในครั้งที่ ๒ ทั้งนี้ อาจมีองค์ประกอบแตกต่างไปจากข้อ ๘.๒ ก็ได้

หมวด ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ข้อ ๙^๓ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประกอบด้วย ๗ ด้าน คือ

๙.๑ ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ความรับผิดชอบหน้าที่ ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่นๆ

๙.๒ การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

^๒ ข้อ ๘.๑๐ เพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓

^๓ ข้อ ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

พิจารณาจากความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๙.๓ การบริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ

พิจารณาจากความตั้งใจและความพยายามของพนักงานมหาวิทยาลัยในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้มารับบริการ ตลอดจนของหน่วยงานอื่นๆ

๙.๔ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ

พิจารณาจากความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๙.๕ จริยธรรม

พิจารณาจากการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งพนักงานมหาวิทยาลัย อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๙.๖ ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม พิจารณาจาก

- ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม

- ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

๙.๗ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน แยกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีตำแหน่ง
ละ ๓ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้การประเมินทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีขั้นตอนและวิธีการประเมิน ดังนี้

๑๐.๑ เมื่อมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายทราบถึงหลักเกณฑ์และกำหนดระยะเวลาการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

๑๐.๒ มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๐.๒.๑ คณบดี / ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นประธานกรรมการ

๑๐.๒.๒ ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ สำนักสถาบัน เป็นกรรมการ

๑๐.๒.๓ ผู้แทนบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด จำนวน ๑ คน โดยมาจากการแนะนำของคณบดี / ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นกรรมการ

๑๐.๒.๔ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอรับการประเมินเป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๐.๓ ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นแบบประเมินทดลองปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามแบบที่กำหนดในภาคผนวก ๓ แนบท้ายประกาศนี้ พร้อมทั้งแบบรายงานสมรรถนะ ต่อคณบดี / ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะผ่านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

๑๐.๔ ให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกรอกรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้วยื่นแบบประเมินต่อคณบดี / ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเพื่อยื่นต่อคณะกรรมการของหน่วยงาน

๑๐.๕ ให้กำหนดระดับคะแนนประเมินเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

ระดับดีมาก	=	๕
ระดับดี	=	๔
ระดับพอใช้	=	๓
ระดับควรปรับปรุง	=	๒
ระดับต้องปรับปรุง	=	๑
ไม่ผ่าน	=	๐

๑๐.๖ ผู้ขอรับการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การเปรียบเทียบสมรรถนะเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการ

๑๐.๗ ในการให้คะแนนประเมินของคณะกรรมการ ให้กรรมการแต่ละรายกรอกคะแนนประเมินในใบกรอกคะแนนสำหรับกรรมการตามแบบที่กำหนดในภาคผนวก ๔ แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้รวมคะแนนและคิดคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อไว้ในใบสรุปคะแนน และเก็บใบกรอกคะแนนของกรรมการทุกคนไว้เป็นหลักฐาน

๑๐.๘ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาประเมินทดลองปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการประชุมร่วมกับผู้ขอรับการประเมินเพื่อสรุปผลการประเมินและรับทราบจุดเด่น/จุดด้อย และเสนอผลการประเมินไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

๑๐.๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งผลการประเมินให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้มีความเห็นสั่งการ

๑๐.๑๐^๔ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยรายใดไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ และต้องทดลองปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง ให้ ก.บ.ม. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในครั้งที่ ๒ ทั้งนี้ อาจมีองค์ประกอบแตกต่างไปจากข้อ ๑๐.๒ ก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๒



(นายสว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

^๔ ข้อ ๘.๑๐ เพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓