



ประกาศสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(ฉบับที่ 2/2565)

เรื่อง องค์ประกอบ และสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย  
สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

-----

เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัด  
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นไปโดยเรียบร้อย เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ  
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล  
พ.ศ. 2565 และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำ  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 11 ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ฉบับที่ 1/2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของ  
มหาวิทยาลัย ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานสำนักงานสภามหาวิทยาลัย คราวประชุม ครั้งที่ 4/2565 เมื่อ  
วันที่ 7 ธันวาคม 2565 จึงกำหนดองค์ประกอบและสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสำนักงานสภามหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2/2565) เรื่ององค์ประกอบและ  
สัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศสำนักงานสภามหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2/2564) เรื่อง เรื่ององค์ประกอบและ  
สัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และ  
บรรดาคำสั่งหรือประกาศอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“สำนักงานสภามหาวิทยาลัย”	หมายถึง	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ผู้อำนวยการ”	หมายถึง	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
“หัวหน้างาน”	หมายถึง	หัวหน้างานประสานนโยบาย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 5 องค์ประกอบและสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศฉบับนี้ เป็นการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ซึ่งให้  
ดำเนินการประเมินปีละ 1 ครั้ง โดยมีรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม ของปีถัดไป

ข้อ 6 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ได้แก่

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
1	รองอธิการบดีที่กำกับดูแลสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	ผู้อำนวยการ
2	1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินเพิ่มเติม (แล้วแต่กรณี)	พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

7. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

7.1 การประเมินสมรรถนะ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30) ประเมินจากความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และทักษะ ตามตำแหน่งงาน ประกอบด้วย

7.1.1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (2) บริการที่ดี (Service Mind)
- (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
- (5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

7.1.2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับรายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น กำหนดสมรรถนะประจำแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้

กลุ่มงานการจัดการงานทั่วไป ประกอบด้วย

- (1) ความเข้าใจผู้อื่น
- (2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (3) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (4) การสร้างสัมพันธภาพ

กลุ่มงานนิติกร ประกอบด้วย

- (1) ความเข้าใจผู้อื่น
- (2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (3) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (4) การสืบเสาะหาข้อมูล

กลุ่มงานบริการ ประกอบด้วย

- (1) ความเข้าใจผู้อื่น
- (2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (3) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (4) การสืบเสาะหาข้อมูล

7.1.3) สมรรถนะทางการบริหาร (เฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

- (1) สภาวะผู้นำ
- (2) วิสัยทัศน์
- (3) การวางกลยุทธ์
- (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (5) การควบคุมตนเอง
- (6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

7.1.4) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพ กำหนดดังนี้ ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน ประกอบด้วย

- (1) ทักษะด้านดิจิทัล
- (2) ทักษะด้านภาษาอังกฤษ
- (3) ทักษะด้านการจัดการข้อมูล
- (4) ทักษะด้านอื่น (ให้กำหนดในแต่ละรอบการประเมิน)

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง และกำหนดทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติม รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 2 ทักษะ

7.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70) ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานประจำหรือภาระงานหลัก ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน หรือด้านอื่นๆ (งานเชิงพัฒนา, งานส่วนร่วมขับเคลื่อนภารกิจของส่วนงาน เป็นต้น) ตามข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ส่วนงานกำหนด

ข้อ 8 กำหนดสัดส่วนร้อยละคะแนนการประเมินแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบการประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)		
	ผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	พนักงาน/ลูกจ้าง
การประเมินสมรรถนะ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ30)			
สมรรถนะหลัก	5	10	10
สมรรถนะประจำกลุ่มงาน	5	5	10
สมรรถนะทางการบริหาร	15	10	0
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	5	5	10
การประเมินผลสัมฤทธิ์ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70)			
ด้านปริมาณงาน	25	30	30
ด้านคุณภาพงาน	35	25	20
ด้านอื่นๆ (งานเชิงพัฒนา, การมีส่วนร่วมขับเคลื่อนภารกิจของส่วนงาน, งานที่ได้รับมอบหมาย, การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น)	10	15	20

ข้อ 9 ในช่วงก่อนเริ่มรอบการประเมินของแต่ละปีให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานที่เห็นชอบร่วมกัน ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินแต่ละองค์ประกอบ ตามแบบฟอร์มข้อตกลง การปฏิบัติงาน แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน สรุปผลการประเมิน การแจ้งผลการประเมิน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ การกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน มิถุนายนของทุกปี

หากในระหว่างรอบการประเมิน มีกิจกรรม โครงการ หรืองานที่สำคัญ หรือเร่งด่วนซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน อาจปรับปรุงข้อตกลงในการปฏิบัติงานใหม่ได้ ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนงาน

ข้อ 10 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดกลุ่มคะแนนของระดับผลการประเมิน การอุทธรณ์ผลการประเมิน การร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1/2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ 11 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ กรณี มีปัญหาในทางปฏิบัติ หรือต้องตีความตามประกาศนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอรองอธิการบดีที่กำกับดูแลสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อวินิจฉัย และคำวินิจฉัยถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2565



(นางสุภารัตน์ มุลศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย