



ประกาศสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(ฉบับที่ ๓ /๒๕๖๕)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาระงานเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการพลเรือน สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี

.....

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และประกาศสำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๒/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษา ให้ส่วนงานสามารถกำหนดหัวข้อรายละเอียดในการประเมินตามความเหมาะสม ประกอบด้วย  
๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินสมรรถนะ และการประเมินผลสัมฤทธิ์

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อน  
ขั้นเงินเดือน สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมจึงกำหนดเกณฑ์ภาระงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและประกอบการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนา  
สังคมไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า “**หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาระงานเพื่อประกอบ  
การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม  
สำนักงานอธิการบดี**”

ข้อ ๒ ในประกาศฉบับนี้

มหาวิทยาลัย	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สำนักงานอธิการบดี	หมายถึง	สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม	หมายถึง	สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้อำนวยการ	หมายถึง	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม
รองผู้อำนวยการ	หมายถึง	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมฝ่าย ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร และ รอง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมฝ่าย บริหารงานทั่วไป
ข้าราชการพลเรือน	หมายถึง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี
เอกสารแนบท้ายประกาศ	หมายถึง	เอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๓ องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

**๓.๑ การประเมินสมรรถนะ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย**

**๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดสมรรถนะหลักทั้ง ๕ สมรรถนะ เป็นองค์ประกอบบังคับในการประเมินสมรรถนะหลัก โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๕

**๓.๑.๒ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน** (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๑๖ สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) การคิดวิเคราะห์
- (๒) การมองภาพรวมองค์กร
- (๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- (๔) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- (๕) การสืบเสาะหาข้อมูล
- (๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- (๗) ความเข้าใจผู้อื่น
- (๘) ความเข้าใจองค์กรและระบบงานขององค์กร
- (๙) การดำเนินการเชิงรุก
- (๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
- (๑๑) ความมั่นใจในตนเอง
- (๑๒) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- (๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ
- (๑๕) ความผูกพันที่มีต่ออุดมศึกษา
- (๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่งเป็นองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า ๔ สมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๕

**๓.๑.๓ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง** หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพ

- (๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- (๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
- (๓) การใช้ดิจิทัล
- (๔) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (๕) การใช้ภาษาจีน
- (๖) การคำนวณ



(๗) การจัดการข้อมูล

(๘) ทักษะอื่นๆ ที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติม

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๔ ทักษะ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๐ โดยทักษะการใช้ดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง และให้เลือกทักษะอื่นๆ เพิ่มเติมไม่น้อยกว่า ๓ ทักษะ หากบุคลากรต้องการกำหนดทักษะ เพิ่มเติมจากทักษะที่ (๓) - (๗) ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ ระดับความคาดหวังตามสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภท ตำแหน่งทั่วไป อ้างอิงตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๔/๒๕๕๔) เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**๓.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐) ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านปริมาณ คุณภาพ หัวข้อการประเมิน ดังนี้**

๓.๒.๑ ภาระงานประจำ

๓.๒.๒ ภาระงานตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๓.๒.๓ ภาระงานเชิงพัฒนา (เกี่ยวข้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ)

๓.๒.๔ ภาระงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินแต่ละองค์ประกอบในข้อ ๓.๒ รายละเอียดประกอบตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้ เอกสารแนบท้ายประกาศฯ หมายเลข (๑)

ข้อ ๔ ให้ใช้เกณฑ์ภาระงานตามประกาศนี้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสังกัด สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม รายละเอียดประกอบตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้ เอกสารแนบท้ายประกาศฯ หมายเลข (๑)

ข้อ ๕ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมิน สมรรถนะ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือน สังกัดสถาบันวิจัย เพื่อพัฒนาสังคม รายละเอียดประกอบตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้ เอกสารแนบท้ายประกาศฯ หมายเลข (๑)

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แจ้งเกณฑ์ภาระงานเพื่อประกอบการ จัดทำแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รับทราบทั่วกัน และรวบรวมข้อมูลประกอบการพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด และเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน สังกัดสถาบันวิจัย เพื่อพัฒนาสังคม ตามรอบประเมินต่อไป

ข้อ ๗ ให้ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมเป็นผู้รักษาการตามประกาศฉบับนี้ หากมีข้อขัดแย้งใดๆ ในประกาศนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการบริหารงานภายในสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมวินิจฉัย คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการบริหารงานภายในสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์มนตรีชัย ดวงจินดา)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น