



ประกาศสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(ฉบับที่ ๒ /๒๕๖๕)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาระงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และประกาศสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ส่วนงานสามารถกำหนดหัวข้อรายละเอียดในการประเมินตามความเหมาะสม
ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินสมรรถนะ และการประเมินผลสัมฤทธิ์

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมจึงกำหนดเกณฑ์ภาระงานเพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติงานและใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน
มหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า “หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาระงานเพื่อประกอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม
สำนักงานอธิการบดี”

ข้อ ๒ ในประกาศฉบับนี้

มหาวิทยาลัย	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สำนักงานอธิการบดี	หมายถึง	สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม	หมายถึง	สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้อำนวยการ	หมายถึง	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม
รองผู้อำนวยการ	หมายถึง	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร และ รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
พนักงานมหาวิทยาลัยและ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	หมายถึง	พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ในสังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม สำนักงานอธิการบดี
เอกสารแนบท้ายประกาศ	หมายถึง	เอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๓ องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินสมรรถนะ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๔๐) 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 สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน และผู้อำนวยการกอง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนดังนี้

- พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และหัวหน้างาน ร้อยละ ๒๐
- ผู้อำนวยการกอง 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) ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
- (๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ
- (๑๕) ความผูกพันที่มีต่ออุดมศึกษา
- (๑๖) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่น้อยกว่า ๔ สมรรถนะ สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๕

๓.๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ๖ สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) สภาวะผู้นำ
- (๒) วิสัยทัศน์

- (๓) การวางกลยุทธ์
- (๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (๕) การควบคุมตนเอง
- (๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดสมรรถนะทางการบริหารเป็นองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ทั้ง ๖ สมรรถนะ สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน และผู้อำนวยการกอง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ดังนี้

- ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และหัวหน้างาน ร้อยละ ๑๐
- ผู้อำนวยการกอง ร้อยละ ๒๐

๓.๑.๔ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- (๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- (๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
- (๓) การใช้ดิจิทัล
- (๔) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (๕) การใช้ภาษาจีน
- (๖) การคำนวณ
- (๗) การจัดการข้อมูล
- (๘) ทักษะอื่นๆ ที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติม

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม กำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๔ ทักษะ โดยทักษะการใช้ดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง และให้เลือกทักษะอื่นๆ เพิ่มเติมไม่น้อยกว่า ๓ ทักษะ หากบุคลากรต้องการกำหนดทักษะเพิ่มเติมนอกเหนือจากทักษะที่ (๓) – (๗) ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน และผู้อำนวยการกอง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ดังนี้

- พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๑๕
- ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และหัวหน้างาน ร้อยละ ๑๐
- ผู้อำนวยการกอง ร้อยละ ๕

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ ระดับความคาดหวังตามสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภทตำแหน่งทั่วไป และกรณีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับชื่อตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อ้างอิงตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่๔/๒๕๕๔) เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๓.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๖๐) 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 เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม รายละเอียดประกอบตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้ เอกสารแนบท้ายประกาศฯ หมายเลข (๑)

ข้อ ๕ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินสมรรถนะ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม รายละเอียดประกอบตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้ เอกสารแนบท้ายประกาศฯ หมายเลข (๑)

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แจ้งเกณฑ์ภาระงานเพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รับทราบทั่วกัน และรวบรวมข้อมูลประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด และเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม ตามรอบการประเมิน

ข้อ ๗ ให้ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมเป็นผู้รักษาการตามประกาศฉบับนี้ หากมีข้อขัดแย้งใดๆ ในประกาศนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการบริหารงานภายในสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารงานภายในสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕


(ศาสตราจารย์มนตรีชัย ดวงจินดา)
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น