



ประกาศสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(ฉบับที่ ๒/๒๕๖๔)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยให้ส่วนงานสามารถกำหนดหัวข้อรายละเอียดที่จะประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ ประเมินสมรรถนะ ประเมินผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ และข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับมติคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์เพื่อประเมินสมรรถนะ ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๒/๒๕๖๔) เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“สำนักงานอธิการบดี”	หมายความว่า	สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“หน่วยงาน”	หมายความว่า	หน่วยงานบริหารจัดการกลาง และหน่วยงานสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงาน
อธิการบดี

ข้อ ๔ องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ การประเมินสมรรถนะ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๔.๑.๑) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอม
ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของ
มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (๒) บริการที่ดี (Service Mind)
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
- (๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานกำหนดสมรรถนะหลักทั้ง ๕ สมรรถนะ เป็นองค์ประกอบของการ
ประเมินสมรรถนะหลัก โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๕

๔.๑.๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ)
หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดง
พฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๑๖
สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) การคิดวิเคราะห์
- (๒) การมองภาพรวมองค์กร
- (๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- (๔) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- (๕) การสืบเสาะหาข้อมูล
- (๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- (๗) ความเข้าใจผู้อื่น
- (๘) ความเข้าใจองค์กรและระบบงานขององค์กร
- (๙) การดำเนินการเชิงรุก
- (๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (๑๑) ความมั่นใจในตนเอง
- (๑๒) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

(๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ

(๑๕) ความผูกพันที่มีต่ออุดมศึกษา

(๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่งเป็นองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า ๔ สมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕

๔.๑.๓) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพ

(๑) การใช้ดิจิทัล

(๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๓) การใช้ภาษาจีน

(๔) การคำนวณ

(๕) การจัดการข้อมูล

(๖) ทักษะอื่น ๆ ที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานสามารถกำหนดทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเพิ่มเติมนอกเหนือจากทักษะลำดับที่ (๒) ถึง (๕) ได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ให้หน่วยงานกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๔ ทักษะ โดยกำหนดทักษะการใช้ดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง และกำหนดทักษะลำดับที่ (๒) ถึง (๖) เพิ่มเติมไม่น้อยกว่า ๓ ทักษะ โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๐

๔.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐) ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ หัวข้อการประเมิน ดังนี้

๔.๒.๑ ภาระงานประจำ

๔.๒.๒ ภาระงานตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๔.๒.๓ ภาระงานเชิงพัฒนา (เกี่ยวข้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ)

๔.๒.๔ ภาระงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานกำหนดสัดส่วนคะแนนในข้อ ๔.๒.๑ ถึง ๔.๒.๔ ตามความเหมาะสม

ข้อ ๕ ให้หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๔.๒ ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๖ ให้หน่วยงานกำหนดแบบฟอร์มข้อตกลงการปฏิบัติงาน แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน สรุปผลการประเมิน การแจ้งผลการประเมิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๗ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ไปปฏิบัติราชการที่ส่วนงาน หรือหน่วยงานวิสาหกิจ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงาน หรือหน่วยงานวิสาหกิจ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ข้าราชการไปปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ หากมีปัญหาในการปฏิบัติหรือต้องตีความประกาศนี้ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการประจำส่วนงานถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวสุนิภา ไสวเงิน)
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี