



ประกาศคณะกรรมการสุชาศาสตร์

(ฉบับที่ 8 /2567)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของ
มหาวิทยาลัย ประเทศน์สนับสนุน คณะกรรมการสุชาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทศน์สนับสนุน
คณะกรรมการสุชาศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 5/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ทดลองปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ประกอบกับ
มติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2567 จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการสุชาศาสตร์ (ฉบับที่ 8 /2567) เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทศน์สนับสนุน คณะกรรมการสุชาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น”

ข้อ 2 ให้ใช้ประกาศนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะ”	หมายความว่า	คณะกรรมการสุชาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณบดี”	หมายความว่า	คณะกรรมการสุชาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น งบประมาณแผ่นดินหรือ งบประมาณเงินรายได้

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้
ปฏิบัติงานชั่วคราว และมีกำหนดเวลาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างจากงบประมาณเงินรายได้

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อพิจารณาผลการทดลอง
ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการสุชาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 4 ให้พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งต้องทดลองการ
ปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติ ดังนี้

(1) ประเภทสนับสนุน กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน ทั้งนี้ กรณีการจ้างผู้มีความสามารถพิเศษ และการจ้างหรือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่น ไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน

การนับเวลาการทดลองปฏิบัติงาน กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ธุงาน ตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ให้นับตั้งแต่วันที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน

ข้อ 5 ให้คนบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (1) คนบดีหรือรองคนบดีที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) กรรมการในคณะกรรมการประจำส่วนงาน | เป็นกรรมการ |
| จำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน | |
| (3) หัวหน้าสาขาวิชาหรือเทียบเท่าที่เกี่ยวข้อง | เป็นกรรมการ |
| หรือผู้อำนวยการกองบริหารงานส่วนงาน จำนวน 1 คน | |
| (4) บุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม | |

ให้คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามข้อตกลงและเกณฑ์ที่กำหนดให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับถัดจากวันครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 6 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้จัดทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน และมีสัดส่วน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 60

ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านปริมาณงาน (ร้อยละ 30) และด้านคุณภาพ (ร้อยละ 30)

1.1 ด้านปริมาณงาน ร้อยละ 30 ประเมินจาก

1.1.1 ภาระงานประจำตามตำแหน่ง ร้อยละ 20

1.1.2 งานเชิงพัฒนา (โดยระบุงานพัฒนาที่ทำ ผลการดำเนินการ เป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือผู้ร่วมดำเนินการ) ร้อยละ 8

1.1.3 ภาระงานสนับสนุนผู้อื่น ร้อยละ 1.5

1.1.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 0.5

ในกรณีที่ได้ปริมาณภาระงานครบตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนด จะได้คะแนน ปริมาณงานเต็มร้อยละ 30 ถ้าไม่ถึงให้ใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินลดคะแนนลงตามสัดส่วน

1.2 ด้านคุณภาพ ร้อยละ 30 ประเมินจาก

1.2.1 คุณภาพงานประจำตามตำแหน่ง ร้อยละ 20 (ความถูกต้อง ร้อยละ 15 และความตรงต่อเวลา ร้อยละ 5)

1.2.2 คุณภาพงานเชิงพัฒนา (ร้อยละ 10) (ผลงานเกิดประโยชน์กับคณะ)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competency) ร้อยละ 30 ประเมินจาก

2.1 สมรรถนะหลัก (Core competency) ร้อยละ 20

2.1.1 การบริการที่ดี

2.1.2 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

2.1.3 ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญเฉพาะด้านวิชาการ/วิชาชีพ

โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 27/2565 แล้วมาคำนวณเป็นร้อยละ

สูตรการคำนวณ ร้อยละของสมรรถนะหลัก

ระดับผลการประเมินสมรรถนะหลัก = ผลประเมิน ข้อ 2.1.1+2.1.2+2.1.3

ร้อยละของสมรรถนะหลัก = $20/5 \times$ ระดับผลการประเมินสมรรถนะหลัก

2.2 สมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือทักษะสำหรับตำแหน่งงาน (Functional competency) ร้อยละ 10 โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10

1.ประเมินจากการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ร้อยละ 5

2.ประเมินจากความประพฤติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 5

2.1 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตรงต่อเวลา

2.2 ภาวะทางอารมณ์

2.3 ความร่วมมือในกิจกรรมของส่วนรวม

2.4 การมีจิตสำนึกในการบริการ

2.5 การมีมารยาทในการทำงาน เช่น ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มารยาทในการสนทนา การมีทัศนคติที่ดีต่อที่ทำงาน เป็นต้น

ผลการทดลองปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	90.00-100.00
ดีมาก	80.00-89.99
ดี	70.00-79.99
พอใช้	60.00-69.99
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า 60.00

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้รับผลการประเมินในระดับดีขึ้นไป

ประกาศ ณ วันที่ **28** พฤษภาคม พ.ศ. 2567



(ศาสตราจารย์วงศา เล้าหศิริวงศ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะสาธารณสุขศาสตร์ (ฉบับที่ ๘ /2567) ลงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2567
 แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการปฏิบัติงาน
 การทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง ประเภทสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ชื่อผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 60			
1.1 ด้านปริมาณงาน ร้อยละ 30	ภาระงานตามข้อตกลง (กรอกเมื่อเริ่มรอบการประเมิน)	เป้าหมาย/กำหนดการแล้วเสร็จ	หมายเหตุ
	1. ภาระงานตามตำแหน่ง (ค่าคะแนนร้อยละ 20) ได้แก่ (โปรดระบุภาระงานตามตำแหน่ง) 1.1..... 1.2..... 1.3.....	เป้าหมายที่คาดว่าจะดำเนินการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด	
	2 งานเชิงพัฒนา (ค่าคะแนนร้อยละ 8) (โปรดระบุงานพัฒนาที่วางแผนจะดำเนินการ และระบุว่าท่านเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือผู้ร่วมดำเนินการ)	เป้าหมายที่คาดว่าจะดำเนินการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามข้อตกลง	
	3. ภาระงานสนับสนุนผู้อื่น (ค่าคะแนนร้อยละ 2.5) (โปรดระบุงานที่ท่านทำหน้าที่สนับสนุนงานผู้อื่น)	เป้าหมายที่คาดว่าจะดำเนินการมีผลงานเชิงพัฒนาแล้วเสร็จตามข้อตกลง	สามารถวางแผนร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
	4. งานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากข้อตกลง (ค่าคะแนนร้อยละ 0.5)		
1.2 ด้านคุณภาพ ร้อยละ 30	1. คุณภาพงานประจำตามตำแหน่ง (ค่าคะแนนร้อยละ 25) 1.1 ความถูกต้อง ค่าคะแนน ร้อยละ 20 1.2 ความตรงต่อเวลา ค่าคะแนน ร้อยละ 5	ทำงานถูกต้องและตรงต่อเวลา	
	2. คุณภาพงานเชิงพัฒนา (ค่าคะแนนร้อยละ 5) (ผลงานที่เกิดประโยชน์กับคณะ)	ทำงานถูกต้องและตรงต่อเวลา	

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competency) ร้อยละ 30			
2.1 สมรรถนะหลัก (Core competency) ร้อยละ 20	การประเมิน	ระดับที่คาดหวัง	หมายเหตุ
	ตามเอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 27/2565		
2.2 สมรรถนะ ตามตำแหน่งงาน (Functional competency) ร้อยละ 10	ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ และเอกสารแนบท้ายเพิ่มเติม (หากมี)		
องค์ประกอบที่ 3 ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10			
3.1 จากการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (ร้อยละ 5)			
3.2 ประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ 5			
(1) ความรับผิดชอบหน้าที่ ตรงต่อเวลา (2) ภาวะทางอารมณ์ (3) ความร่วมมือในกิจกรรมของส่วน (4) การมีจิตสำนึกในการบริการ (5) การมีมารยาทในการทำงาน เช่น ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มารยาทในการสนทนา การมีทัศนคติที่ดีต่อที่ทำงาน			

ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน

(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....