



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สำนักงานคณบดี โทร 40

ที่ ศธ 0514.19.1/

วันที่ 30 มกราคม 2555

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน

เรียน คณบดี (ผ่านรองคณบดีฝ่ายบริหาร)

ตามที่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุน รวม 5 ประเภท ตามการบรรจุเข้ารับราชการ ได้แก่

1. ข้าราชการ (15 คน)
2. พนักงานมหาวิทยาลัย (13 คน)
3. ลูกจ้างชั่วคราว (7 คน)
4. ลูกจ้างประจำ (11 คน)
5. พนักงานราชการ (1 คน)

และเนื่องจากบุคลากรแต่ละประเภท มีส่วนราชการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินสำหรับ  
ข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย, ลูกจ้างชั่วคราว
2. กระทรวงการคลัง กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินสำหรับ  
ลูกจ้างประจำ
3. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินสำหรับ  
พนักงานราชการ

ซึ่งเมื่อศึกษาแล้วพบว่า หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ส่วนใหญ่มีหลักการและวิธีการที่คล้ายคลึงกัน โดยมีบางส่วนที่ต่างกันบ้าง (ตามเอกสารแนบ) ซึ่งในประเด็นความแตกต่างกันนี้ มีความเห็นว่า ทางคณะควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคลากรทั้ง 5 ประเภท ดังกล่าว ให้มาใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน โดยไม่กระทบกับประเด็นที่จะทำให้เกิดผลได้ผลเสียที่เป็นนัยสำคัญกับผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ เพื่อลดความยุ่งยากซับซ้อนและระยะเวลาในการประเมินบุคลากรทั้ง 5 ประเภท กับทั้งเพื่อให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในประเด็นที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไม่ได้กำหนดไว้หรือกำหนดไว้ไม่ชัดเจน ให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอสำหรับนำไปปฏิบัติได้ และทางคณะสามารถเทียบเคียงผลประเมินของบุคลากรทุกประเภทเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อไปได้ด้วย

ดังนั้น จึงเสนอขอความเห็นชอบจากคณะ ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน ตั้งแต่รอบประเมินที่ 2/2555 (ผลงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2554 เป็นต้นไป) ตามรายละเอียดในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ซึ่งได้ผ่านการประชุมบุคลากรสายสนับสนุนแล้ว เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2555 โดยสรุปได้ดังนี้

### 1. รอบประเมิน

ให้บุคลากรทุกประเภท ใช้วงรอบประเมินเหมือนกับวงรอบประเมินที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัย ดังนี้

รอบที่ 1 1 พ.ค. – 31 ต.ค.

รอบที่ 2 1 พ.ย. – 30 เม.ย.

## 2. แบบฟอร์ม

ให้บุคลากรทุกประเภท ใช้แบบฟอร์มในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่นเดียวกับแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ ให้ปรับยกรวมจาก 4 แบบฟอร์ม ให้เหลือเพียง 2 แบบฟอร์ม โดยยังคงเนื้อหาสำคัญตาม 4 แบบฟอร์มของมหาวิทยาลัย ได้แก่

- 2.1 แบบ สด.สนน.ปม. 1 (แบบข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) ซึ่งมี 3 แบบฟอร์มย่อย ดังนี้
  - 2.1.1 สด.สนน. ปม. 1-1 (ใช้สำหรับข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับข้าราชการ)
  - 2.1.2 สด.สนน. ปม. 1-2 (ใช้สำหรับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ)
  - 2.1.3 สด.สนน. ปม. 1-3 (ใช้สำหรับพนักงานราชการ)
- 2.2 แบบ สด.สนน.ปม. 2 (แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) ซึ่งมี 3 แบบฟอร์มย่อย ดังนี้
  - 2.2.1 สด.สนน. ปม. 2-1 (ใช้สำหรับข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับข้าราชการ)
  - 2.2.2 สด.สนน. ปม. 2-2 (ใช้สำหรับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ)
  - 2.2.3 สด.สนน. ปม. 2-3 (ใช้สำหรับพนักงานราชการ)

## 3. รายการประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน

ให้บุคลากรทุกประเภท ได้รับการประเมินใน 2 ส่วน เช่นเดียวกับที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัย ได้แก่

- 3.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - 3.1.1 เป็นการผนวกรวมผลสัมฤทธิ์ของงานทุกด้านไว้ด้วยกัน (ด้านปริมาณงาน, คุณภาพงาน, การตรงต่อเวลา/ความรวดเร็ว/ความทันเวลา, การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า, ความคุ้มค่าของงาน, ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน, ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน)
  - 3.1.2 ให้บุคลากรทุกประเภท มีน้ำหนักคะแนนประเมินในส่วนนี้เป็น ร้อยละ 70 ยกเว้นพนักงานราชการ ให้มีน้ำหนักคะแนนประเมินส่วนนี้เป็น ร้อยละ 80 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้สำหรับการประเมินบุคลากรแต่ละประเภท
- 3.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
  - 3.2.1 ข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย, ลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับข้าราชการ ให้ประยุกต์ใช้ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัย โดยให้มีน้ำหนักคะแนนประเมินส่วนนี้เป็น ร้อยละ 30 ซึ่งประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะ ดังนี้
    - 3.2.1.1 สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ที่ทุกคนจะได้รับการประเมินเช่นเดียวกัน และ
    - 3.2.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 16 สมรรถนะ โดยให้บุคลากรแต่ละคนได้รับการประเมินจำนวน 4 สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน หรือ
    - 3.2.1.3 สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 สมรรถนะ สำหรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหาร (เลขานุการคณะ)

โดยสำหรับรายการสมรรถนะและระดับความคาดหวังนั้น ให้ใช้หรือประยุกต์ใช้ตามหลักเกณฑ์  
ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัย

3.2.2 พนักงานราชการ ให้ประยุกต์ใช้ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับ  
ข้าราชการของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับบุคลากรตามข้อ 3.2.1 โดยให้มีน้ำหนักคะแนน  
ประเมินส่วนนี้เป็น ร้อยละ 20

3.2.3 ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อตำแหน่งเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

3.2.3.1 รายการประเมิน : ให้ใช้รายการประเมินตามที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ใช้กับ  
ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 รายการ และเพิ่มรายการประเมินด้าน “การบริการที่ดี”  
อีก 1 รายการ รวมเป็น 8 รายการ

3.2.3.2 คำอธิบายเกณฑ์ประเมินและวิธีคิดคะแนน : ให้ใช้ตามคำอธิบายที่คณะกำหนด  
(ตามเอกสารแนบ) ซึ่งมีรายละเอียดวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนกว่าที่กระทรวงการคลัง  
กำหนด

3.2.3.3 น้ำหนักคะแนน : ให้มีน้ำหนักคะแนนประเมินส่วนนี้เป็น ร้อยละ 30

#### 4. ระดับผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

4.1 เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร  
ทุกประเภท ให้กำหนดระดับผลการประเมินภายในคณะ เป็น 5 ระดับ โดยมีช่วงคะแนนแต่ละระดับ  
เช่นเดียวกับที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัย ยกเว้นพนักงาน  
ราชการ ให้มีช่วงคะแนนแต่ละระดับ ตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด ดังนี้

- ระดับ 5 ดีเด่น (คะแนน 90-100% สำหรับบุคลากรทุกประเภท) /  
(คะแนน 95-100% สำหรับพนักงานราชการ)
- ระดับ 4 ดีมาก (คะแนน 80-89% สำหรับบุคลากรทุกประเภท) /  
(คะแนน 85-94% สำหรับพนักงานราชการ)
- ระดับ 3 ดี (คะแนน 70-79% สำหรับบุคลากรทุกประเภท) /  
(คะแนน 75-84% สำหรับพนักงานราชการ)
- ระดับ 2 พอใช้ (คะแนน 60-69% สำหรับบุคลากรทุกประเภท) /  
(คะแนน 65-74% สำหรับพนักงานราชการ)
- ระดับ 1 ต้องปรับปรุง (คะแนน ต่ำกว่า 60% สำหรับบุคลากรทุกประเภท) /  
(คะแนน ต่ำกว่า 65% สำหรับพนักงานราชการ)

4.2 เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ให้นำคะแนนที่ได้รับตามข้อ 4.1 ไปเทียบกับระดับผลการประเมินตาม  
หลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น / กระทรวงการคลัง / คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ  
กำหนดไว้สำหรับการประเมินบุคลากรแต่ละประเภท แล้วส่งผลให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อใช้ในการ  
การเลื่อนเงินเดือน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนสำหรับบุคลากรประเภทนั้นๆ ซึ่งมี  
การกำหนดระดับผลการประเมินไว้แตกต่างกัน (ข้าราชการ และพนักงานราชการ มี 5 ระดับ,  
พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว มี 4 ระดับ, ลูกจ้างประจำ มี 3 ระดับ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

15/11/2561  
นางสาวเนติพร

เพื่อ/นางสาวเนติพร

วิเศษ

(นางอโนชา นนทคุปต์)  
เลขานุการคณะ

30/11/2561

น.อ.อโนชา  
30/11/2561