



ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์  
ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๕๙

ระเบียบ  
มวส. ๒๓ / ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการศึกษา  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๗ และ ๑๙ ของข้อบังคับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน  
มหิดลวิทยานุสรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐๔ / ๑ / ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙ คณะอนุกรรมการ  
บริหารงานบุคคล จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานระหว่างการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙” เรียกโดยย่อว่า “ระเบียบ มวส. ๒๓/๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“คณะกรรมการบริหารโรงเรียน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมหิดล  
วิทยานุสรณ์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมหิดล  
วิทยานุสรณ์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์อนุมัติให้ทำข้อตกลง  
ปฏิบัติงานและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างหรือข้อตกลงจ้างที่เจ้าหน้าที่ทำกับโรงเรียน และ  
ให้หมายความรวมถึงบันทึกหรือเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างหรือข้อตกลงจ้างนั้นด้วย

“การทดลองปฏิบัติงาน” หมายความว่า เป็นการทดลองปฏิบัติงานในระหว่างที่จ้างเป็น  
เจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้างตามข้อบังคับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด  
คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

สำเนาถูกต้อง

/ ข้อ ๕ การประเมินผล ...

นางสาว  
( นายบรรจบ วงศ์โกมลเชษฐ )  
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ  
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ และแบบประเมินท้ายระเบียบนี้ หากมีการออกแบบหรือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการและแบบประเมินเพิ่มเติมต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ

ข้อ ๖ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน จะต้องได้รับการประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน
- (๒) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการยอมรับในกฎ ระเบียบ กติกา และปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน
- (๓) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
- (๔) การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๗ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการและหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ เจ้าหน้าที่ผู้ทดลองปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่อื่นที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจมี ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๗ กำหนดช่วงเวลาประเมิน และจำนวนครั้งในการประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการ พร้อมทั้งแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบ และเมื่อดำเนินการ ประเมินแล้วให้แจ้งผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบ

ข้อ ๙ หากผลการประเมินปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ผู้ทดลองปฏิบัติงาน ไม่เหมาะสมที่จะทดลอง ปฏิบัติงานต่อไป ให้ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งให้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้ครบกำหนด ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ เจ้าหน้าที่ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่ถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๙ ไม่มีสิทธิ ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๑ ให้แจ้งผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานครั้งสุดท้ายต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทดลองปฏิบัติงาน ก่อนวันสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสองเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ สืบคำ

(ศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ สืบคำ)

ประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

สำเนาถูกต้อง

มพอม

นายบรรจบ วงศ์โกมลชมรุ  
หัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการ  
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

เอกสารแนบท้าย  
ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์  
ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน  
พ.ศ. ๒๕๕๙

สำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มครูและกลุ่มปฏิบัติการ

รายการ	คะแนนเต็ม
๑. ผลการประเมินการปฏิบัติการกิจในสาขาวิชา/ฝ่ายตามตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง	๑๐๐
๒. การประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการยอมรับในกฎ ระเบียบ กติกา และปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน	๑๐๐
๓. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	๑๐๐
๔. การพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐
รวม	๔๐๐

เกณฑ์การตัดสิน

๑. การรวมคะแนนให้คิดจากค่าเฉลี่ยของกรรมการทุกท่านหรือให้คะแนนโดยวิธีตกลงร่วมกัน
๒. ผู้รับการประเมินต้องได้รับคะแนนทุกรายการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

สำเนาถูกต้อง  
มพอญ

( นายบรรจบ วงศ์โกมลเชษฐ์ )  
ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการ  
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์