



ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์

(ฉบับที่ 16/2565)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน
สังกัดงานห้องปฏิบัติการและสัตว์ทดลอง กองบริหารงานคณะ คณะสัตวแพทยศาสตร์

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุนสังกัดงานห้องปฏิบัติการและสัตว์ทดลอง กองบริหารงานคณะ คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1/2564 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะสัตวแพทยศาสตร์ โดยการเวียน เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2565 จึงกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 16/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดงานห้องปฏิบัติการและสัตว์ทดลอง กองบริหารงาน คณะ คณะสัตวแพทยศาสตร์

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะ”	หมายถึง	คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณบดี”	หมายถึง	คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“บุคลากรประเภทสนับสนุน”	หมายถึง	ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนสังกัดคณะ สัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

“การอบรม”	หมายถึง การอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนา และองค์กร โดยมีระยะเวลาในการอบรม พร้อมเขียนรายงานการเข้าอบรม หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
“นวัตกรรม”	หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรือกระบวนการที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือพัฒนา ดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น
“การปรับปรุงกระบวนการ”	หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่มีอยู่แล้วให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลา ทรัพยากร หรือลดระยะเวลาในการทำงาน
“แผ่นพับ”	หมายถึง สิ่งพิมพ์ขนาดเล็กที่ผู้ปฏิบัติงานผลิตขึ้นเพื่ออธิบายขั้นตอนการทำงาน สรุปสาระสำคัญของระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือเพื่อประชาสัมพันธ์สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ผู้ให้บริการทราบหรืออื่น ๆ
“บทความวิชาการ”	หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการอธิบายหรือวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน อัจฉริยภาพความรู้มาจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวล ร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนเองไว้อย่างชัดเจนด้วย

“คู่มือการปฏิบัติงาน”	หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคู่มือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน
“ผลงานเชิงวิเคราะห์”	หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างเป็นระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหรือองค์กร
“ผลงานเชิงสังเคราะห์”	หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหรือองค์กร
“งานพัฒนา”	หมายถึง 1. ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการสร้างสรรค์ผลงานที่ใช้ในการพัฒนางานอย่างชัดเจน ได้แก่ รายงาน สถิติ แผ่นพับ คู่มือการปฏิบัติงาน นวัตกรรม ผลงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย

2. ผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางาน

ข้อ 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน โดยกำหนดเป็นสัดส่วน ดังนี้

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	สัดส่วนการประเมิน
บุคลากรประเภทสนับสนุนทั่วไป	1. หัวหน้าภารกิจ 2. หัวหน้างาน 3. ผู้อำนวยการกอง 4. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 40 ร้อยละ 20 ร้อยละ 20 ร้อยละ 20
หัวหน้าภารกิจ	1. หัวหน้างาน 2. ผู้อำนวยการกอง 3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 50 ร้อยละ 20 ร้อยละ 30
หัวหน้างาน	1. ผู้อำนวยการกอง 2. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้อง 3. คณบดี	ร้อยละ 40 ร้อยละ 40 ร้อยละ 20

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้ข้อประกอบและสัดส่วนดังนี้

5.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70 คะแนน) ให้ประเมินจากภาระงาน 6 ด้าน ได้แก่

5.1.1 งานหลัก (ร้อยละ 60)

5.1.2 งานรอง (ร้อยละ 15) ประกอบด้วย

- การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน
- การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ นอกเหนือจากงานหลักหรือเป็นโดยตำแหน่ง
- งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5.1.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 15)

5.1.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5)

5.1.5 การเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 5)

5.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (30 คะแนน)

5.2.1 สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

- การบริการที่ดี
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การทำงานเป็นทีม
- ทักษะด้านดิจิทัล

5.2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

ข้อ 6 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปตามต่อไปนี้

6.1 งานหลัก (ร้อยละ 60)

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีแผนการทำงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน
2	ดำเนินงานตามแผนการทำงาน
3	มีผลสัมฤทธิ์ของชิ้นงาน
4	ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ มีคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจากรอบปีที่ผ่านมา
5	มีการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดีหรือมีนวัตกรรม

6.2 งานรอง (ร้อยละ 15)

6.2.1 งานบริการด้านห้องปฏิบัติการ (ร้อยละ 10)

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีแผนการทำงานที่สนับสนุนงานบริการด้านห้องปฏิบัติการ
2	ดำเนินงานตามแผนการทำงาน
3	มีรายงานผลสัมฤทธิ์ของชิ้นงาน(ระบุปริมาณงาน)
4	ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ
5	มีการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

/6.2.2 งาน...

6.2.2 งานบริการวิชาการ (ร้อยละ 5)

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	เป็นผู้ร่วมโครงการ กิจกรรม
2	เป็นผู้ร่วมดำเนินการโครงการ กิจกรรม
3	มีผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เช่น รายงาน บทสรุปของโครงการ ผลการดำเนินงาน เป็นต้น
4	ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพและ หรือ มีผลประเมินการปฏิบัติงานในระดับที่ดี (ประเมินโดยตนเอง ผู้ร่วมงาน หัวหน้าโครงการ ผู้เชิญ หรือผู้รับบริการ)
5	ผู้เข้ารับบริการสามารถใช้ความรู้ ผลจากการดำเนินงานโครงการไปใช้ได้ เช่น มีผลสรุปการประเมินโครงการ กิจกรรม เป็นต้น

6.3 งานเชิงพัฒนา (ร้อยละ 15)

6.3.1 งานผลิตผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 10) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1-2	มีแผนการทำงานที่สนับสนุนงานผลิตผลงานทางวิชาการ
3	ได้ดำเนินงานตามแผนการทำงาน
4	มีรายงานผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น รูปเล่มผลงานหรือรายงานวิจัยฯ หรือ ต้นฉบับสำหรับส่งเพื่อตีพิมพ์ เป็น ต้น
5	มีการเผยแพร่ผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นนำไปใช้ หรือ ผลงานวิจัยมีการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือตีพิมพ์ในวารสารทั่วไป/ท้องถิ่น หรือส่งต้นฉบับบทความวิชาการเพื่อรับการตีพิมพ์ เป็นต้น หรือ การเป็น peer reviewer การประชุมวิชาการ/วารสารระดับชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้น

/(ข) ระดับ...

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีแผนการทำงานที่สนับสนุนงานผลิตผลงานทางวิชาการ
2	ได้ดำเนินงานตามแผนการทำงาน
3	มีรายงานผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น รูปเล่มผลงานหรือรายงานวิจัยฯ หรือต้นฉบับสำหรับส่งเพื่อตีพิมพ์ เป็น ต้น
4	มีการเผยแพร่ผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นนำไปใช้ หรือผลงานวิจัยมีการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือตีพิมพ์ในวารสารทั่วไป/ท้องถิ่น หรือส่งต้นฉบับบทความวิชาการเพื่อรับการตีพิมพ์ เป็นต้น หรือการเป็น peer reviewer การประชุมวิชาการ วารสารระดับชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้น
5	มีผลงานตามระดับที่ 4 ตั้งแต่ 2 ชิ้นขึ้นไปหรือ มีการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้นหรือมีการนำผลงานนั้นไปใช้โดยมีผลกระทบทางวิชาการ เช่น ผลงานตีพิมพ์ได้รับการอ้างอิงในวารสารวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ หรือมีการนำผลงานไปใช้อย่างกว้างขวาง หรือการเป็น peer reviewer การประชุมวิชาการ วารสารระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 ชิ้น

6.3.2 งานพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 5) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1-2	ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 1 ครั้ง
3	มีรายงานการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ครั้ง
4	มีใบรับรอง หรือรายงานหรือหลักฐานการผ่านการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ตามระดับที่ 3 ครบทุกครั้ง
5	มีการนำเสนอผลการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงพัฒนา งานที่ปฏิบัติโดยมีรายงานผลการปฏิบัติงาน

บุคลากรประเภทสนับสนุนตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านสำนักงานหรือด้านโรงเรียน สัตว์ทดลองที่ไม่สามารถใช้เกณฑ์ประเมินในงานพัฒนาข้างต้นได้ อนุโลมให้ใช้เกณฑ์ประเมินในข้อ 6.7 ตามประกาศ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 15/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภท สนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์

6.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5) ให้ประเมินจาก OKR หรือ KPI ที่ได้รับมอบหมายจากคณะในรอบปีงบประมาณ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	บรรลุ OKR หรือ KPI อย่างน้อยร้อยละ 20
2	บรรลุ OKR หรือ KPI อย่างน้อยร้อยละ 40
3	บรรลุ OKR หรือ KPI อย่างน้อยร้อยละ 60
4	บรรลุ OKR หรือ KPI อย่างน้อยร้อยละ 80
5	บรรลุ OKR หรือ KPI ร้อยละ 100

6.5 การเข้าร่วมกิจกรรมของคณะหรือมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 5) ได้แก่

- 1) วันครบรอบสถาปนาคณะ
- 2) สัมมนาแผนประจำปี (ภาคทฤษฎี)
- 3) ผู้บริหารพบบุคลากร
- 4) วันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่
- 5) กิจกรรมกีฬาสื่บุคลากรภายในคณะ
- 6) กิจกรรมป้องกันอัคคีภัย
- 7) มุทิตาผู้เกษียณอายุราชการ
- 8) วันสงกรานต์ของคณะหรือของมหาวิทยาลัย
- 9) ทำบุญสัตว์ทดลอง
- 10) วันเข้าพรรษา
- 11) วันลอยกระทง
- 12) วันไหว้ครู
- 13) งานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
- 14) พิธีมุทิตาสถาบัน
- 15) กิจกรรมวันสั้วแพทย์ไทย
- 16) ประชุมวิชาการนานาชาติ
- 17) กิจกรรมบริจาคโลหิต
- 18) ขอนแก่นมาราธอนนานาชาติ
- 19) วันสถาปนามหาวิทยาลัย
- 20) กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ของมหาวิทยาลัย
- 21) กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกำหนดและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	เข้าร่วม 1 กิจกรรม
2	เข้าร่วม 2 กิจกรรม
3	เข้าร่วม 3 กิจกรรม
4	เข้าร่วม 4 กิจกรรม
5	เข้าร่วม 5 กิจกรรมขึ้นไป

ทั้งนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากกิจกรรมที่คณะจัดขึ้น ให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายขณะเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

ข้อ 7 บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างประจำ ให้ลดเกณฑ์ประเมินลงกึ่งหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับรอบการประเมินทุก 6 เดือน

ข้อ 8 ให้คุณบัติเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาในการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คุณบัติเป็นผู้วินิจฉัย และคำวินิจฉัยของคุณบัติถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

(ศาสตราจารย์บัณฑิตย์ เต็งเจริญสกุล)
คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์



วิสัยทัศน์ : คณะสัตวแพทยศาสตร์ระดับเอเชีย และศูนย์กลางบริการสุขภาพสัตว์เพื่อสังคม

Vision: Leader of Animal Medicine in Asia and Hub of Animal Health Service Creating a Better Society for All