



ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์

(ฉบับที่ 18/2565)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ  
สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1/2564 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ โดยการเวียน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2565 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 18/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ 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 ตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น
“การปรับปรุงกระบวนการ”	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่มีอยู่แล้ว ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลา ทรัพยากร หรือลดระยะเวลาในการทำงาน
“แผ่นพับ”	หมายถึง	สิ่งพิมพ์ขนาดเล็กที่ผู้ปฏิบัติงานผลิตขึ้นเพื่ออธิบายขั้นตอนการทำงาน สรุปสาระสำคัญของระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือเพื่อประชาสัมพันธ์สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ผู้ใช้บริการทราบหรืออื่น ๆ
“บทความวิชาการ”	หมายถึง	ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการอธิบายหรือวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน อาจนำความรู้มาจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวล ร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนเองไว้อย่างชัดเจนด้วย

“คู่มือการปฏิบัติงาน”	หมายถึง	เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ 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 การเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางาน

ข้อ 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดเป็นสัดส่วน ดังนี้

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	สัดส่วนการประเมิน
บุคลากรประเภทสนับสนุนทั่วไป งานบริการวิชาการ	1. หัวหน้าภารกิจ 2. หัวหน้างาน 3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ และหรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์ 4. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 30 ร้อยละ 30 ร้อยละ 20 ร้อยละ 20
หัวหน้าภารกิจ	1. หัวหน้างาน 2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ และหรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์ 3. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 40 ร้อยละ 40 ร้อยละ 20
หัวหน้างาน	1. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ และหรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์ 2. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 60 ร้อยละ 40

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วนดังนี้

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 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

## 5.2.2.1 งานบริการวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

ข้อ 6 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

## 6.1 งานหลัก (ร้อยละ 60) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีแผนการทำงานที่สนับสนุนงานบริการด้านห้องปฏิบัติการ
2	ดำเนินงานตามแผนการทำงาน
3	มีผลสัมฤทธิ์ของชิ้นงาน
4	ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ มีคุณภาพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น
5	มีการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดีหรือมีนวัตกรรม

## 6.2 งานรอง (ร้อยละ 15) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	เป็นผู้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน
2	เป็นผู้ร่วมดำเนินงานโครงการ กิจกรรม หรือมีการทำงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน
3	มีผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เช่น รายงาน บทสรุปของโครงการ ผลการดำเนินงาน เป็นต้น
4	ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ และหรือ มีผลประเมินการปฏิบัติงานที่ดี (ประเมินโดยตนเอง ผู้ร่วมงาน หัวหน้าโครงการ ผู้เชิญ หรือผู้รับบริการ)
5	ผู้รับบริการสามารถใช้ความรู้ หรือนำผลจากการงานดำเนินงานโครงการไปใช้ได้ เช่น มีผลสรุปการประเมินโครงการ กิจกรรม หรือ มีการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน 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 หรือต้นฉบับสำหรับส่งเพื่อตีพิมพ์ เป็น ต้น
5	มีการเผยแพร่ผลงาน เช่น คู่มือมีผู้อ่านนำไปใช้ หรือผลงานวิจัยมีการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือตีพิมพ์ในวารสารทั่วไป/ท้องถิ่น หรือส่งต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อรับการตีพิมพ์ เป็นต้น หรือการเป็น peer reviewer การประชุมวิชาการ วารสารระดับชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้น

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีแผนการทำงานที่สนับสนุนงานผลิตผลงานทางวิชาการ
2	ได้ดำเนินงานตามแผนการทำงาน
3	มีรายงานผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น รูปเล่มผลงานหรือรายงานวิจัยฯ หรือต้นฉบับสำหรับส่งเพื่อตีพิมพ์ เป็น ต้น
4	มีการเผยแพร่ผลงาน เช่น คู่มือมีผู้อ่านนำไปใช้ หรือผลงานวิจัยมีการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือตีพิมพ์ในวารสารทั่วไป/ท้องถิ่น หรือส่งต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อรับการตีพิมพ์ 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 หรือกิจกรรม ตามระดับที่ 3 ครบทุกครั้ง
5	มีการนำเสนอผลการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ หรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงพัฒนา งานที่ปฏิบัติโดยมีรายงานผลการปฏิบัติงาน

6.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5) ให้ประเมินจาก OKR หรือ KPI ที่ได้รับ มอบหมายจากคณะในรอบปีงบประมาณ 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 (ภาคฤดูร้อน)
- 3) ผู้บริหารพบบุคลากร
- 4) วันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่
- 5) กิจกรรมกีฬาบุคลากรภายในคณะ
- 6) กิจกรรมป้องกันอัคคีภัย
- 7) มุทิตาผู้เกษียณอายุราชการ
- 8) วันสงกรานต์ของคณะหรือของมหาวิทยาลัย
- 9) ทำบุญสัตว์ทดลอง

/10) วันเข้าพรรษา...

- 10) วันเข้าพรรษา
  - 11) วันลอยกระทง
  - 12) วันไหว้ครู
  - 13) งานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
  - 14) พิธีมุทิตาสถาบัน
  - 15) กิจกรรมวันสัตวแพทย์ไทย
  - 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 บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้ลดเกณฑ์ประเมินลงกึ่งหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับรอบการประเมินทุก 6 เดือน

ข้อ 8 ให้คณบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินการซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาในการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีเป็นผู้วินิจฉัย และคำวินิจฉัยของคณบดีถือเป็นที่สุด

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