



ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์

(ฉบับที่ 17/2565)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน

สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1/2564 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ โดยการเวียนเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 17/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน 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...

“การอบรม”	หมายถึง	การอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานและองค์กร โดยมีระยะเวลาในการอบรม พร้อมเขียนรายงานการเข้าอบรม หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
“นวัตกรรม”	หมายถึง	สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรือกระบวนการที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือพัฒนา ดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น
“การปรับปรุงกระบวนการ”	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่มีอยู่แล้วให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาทรัพยากร หรือลดระยะเวลาในการทำงาน
“แผ่นพับ”	หมายถึง	สิ่งพิมพ์ขนาดเล็กที่ผู้ปฏิบัติงานผลิตขึ้นเพื่ออธิบายขั้นตอนการทำงาน สรุปสาระสำคัญของระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือเพื่อประชาสัมพันธ์สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ผู้ให้บริการทราบหรืออื่น ๆ
“บทความวิชาการ”	หมายถึง	ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการอธิบายหรือวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน อาจนำความรู้มาจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวล ร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนเองไว้อย่างชัดเจนด้วย

“คู่มือการปฏิบัติงาน”	หมายถึง	เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งระบุกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน 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 งานบริหารและธุรการ	1. หัวหน้างาน	ร้อยละ 40
	2. รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์ และหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 40
	3. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 20
บุคลากรประเภทสนับสนุนทั่วไป งานบริการวิชาการ	1. หัวหน้าภารกิจ	ร้อยละ 30
	2. หัวหน้างาน	ร้อยละ 30
	3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ และหรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 20
	4. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 20
หัวหน้าภารกิจ	1. หัวหน้างาน	ร้อยละ 40
	2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ และหรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 40
	3. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 20
หัวหน้างาน	1. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ และหรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 60
	2. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	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...

5.1.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 10)

5.1.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5)

5.1.5 การเข้าร่วมกิจกรรมหลัก (ร้อยละ 5)

5.1.6 การเข้าร่วมกิจกรรมรอง (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

1) สัตวแพทย์

- การคิดวิเคราะห์
- การสืบเสาะหาข้อมูล

2) ผู้สนับสนุนสัตวแพทย์

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

3) ผู้ปฏิบัติงานห้องยา

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

5.2.2.2 งานบริหารและธุรการ

1) ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ ด้านการเจ้าหน้าที่

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

2) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน พัสดุ

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

3) ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์

- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

- 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านช่างเทคนิค อาคาร และสาธารณูปโภค
  - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
  - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
- 5) ผู้ปฏิบัติงานด้านยานพาหนะ
  - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
  - ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน
- 6) ผู้ปฏิบัติงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม
  - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
  - ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน
- 7) ผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาความสะอาด
  - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
  - ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

ข้อ 6 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

6.1 งานหลัก (ร้อยละ 60) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีการวางแผนหรือการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
2	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนงานที่ได้วางไว้
3	มีการทบทวนการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนากระบวนการ
4	มีผลงานที่พัฒนาขึ้นจากรอบประเมินที่ผ่านมา
5	มีนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีจากการปฏิบัติงาน

6.2 งานรอง (ร้อยละ 15) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1-2	มีการวางแผนหรือการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
3	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนงานที่ได้วางไว้
4	มีการทบทวนการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนากระบวนการ
5	มีผลงานที่พัฒนาขึ้นจากรอบประเมินที่ผ่านมา

6.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 10) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

6.5.1 การผลิตแผ่นพับเพื่อประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ความรู้ 1 เรื่อง

เท่ากับ 1 คะแนน

6.5.2 การเข้าอบรม 1 เรื่อง เท่ากับ 1 คะแนน

6.5.3 การเป็นผู้ช่วยวิทยากร เท่ากับ 2.5 คะแนน

6.5.4 การเป็นวิทยากรอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ 1 เรื่อง เท่ากับ 5 คะแนน

6.5.5 การผลิตคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 4 คะแนน

6.5.6 การปรับปรุงกระบวนการงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 2 คะแนน

6.5.7 การผลิตผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความวิชาการ  
1 เรื่อง เท่ากับ 8 คะแนน

6.5.8 การผลิตผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือวิทยสถำบัน 1 เรื่อง  
เท่ากับ 10 คะแนน

6.5.9 กรณีอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

ในกรณีที่ผลงานมีผู้ร่วมผลิตหลายคน ให้คิดภาระงานตามสัดส่วนการมีส่วนร่วม ในการผลิตผลงานนั้น ๆ ทั้งนี้ เมื่อรวมคะแนนแล้วจะต้องไม่เกินคะแนนของผลงานแต่ละประเภท โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแยกระหว่าง (ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ และ (ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 1 คะแนน
2	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 2 คะแนน
3	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 3 คะแนน
4	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 4 คะแนน
5	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 5 คะแนน

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 2 คะแนน
2	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 4 คะแนน
3	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 6 คะแนน
4	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 8 คะแนน
5	มีคะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 10 คะแนน

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 การเข้าร่วมกิจกรรมหลัก (ร้อยละ 5) ได้แก่

- 1) วันครบรอบสถาปนาคณะ
  - 2) สัมมนาแผนประจำปี (ภาคฤดูร้อน)
  - 3) ผู้บริหารพบบุคลากร
  - 4) วันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่
  - 5) กิจกรรมกีฬาบุคลากรภายในคณะ
  - 6) กิจกรรมป้องกันอัคคีภัย
  - 7) มุทิตาผู้เกษียณอายุราชการ
  - 8) วันสงกรานต์ของคณะ
  - 9) ทำบุญสัตว์ทดลอง
  - 10) 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

6.6 การเข้าร่วมกิจกรรมรองที่จัดโดยคณะหรือมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 5) ได้แก่

- 1) วันเข้าพรรษา
- 2) วันลอยกระทง
- 3) วันไหว้ครู
- 4) วันสงกรานต์ของมหาวิทยาลัย
- 5) ขอนแก่นมาราธอนนานาชาติ
- 6) วันสถาปนามหาวิทยาลัย



- 7) งานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
- 8) มุทิตาสถาบัน
- 9) กิจกรรมบริจาคโลหิต
- 10) กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ของมหาวิทยาลัย
- 11) กิจกรรมวันสัตวแพทย์ไทย
- 12) ประชุมวิชาการนานาชาติ
- 13) กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกำหนดและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

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

การเข้าร่วมกิจกรรมรองกายนอกคณะ ให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายขณะเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

ข้อ 7 บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้ลดเกณฑ์ประเมินลงครึ่งหนึ่ง 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