



ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์
(ฉบับที่ 15/2566)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประเภทสนับสนุน
สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 3/2566 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ สัตวแพทยศาสตร์ โดยวิธีการเวียน เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2566 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 15/2566 เรื่อง หลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 17/2565) เรื่อง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

ข้อ 4 ในประกาศนี้

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

“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 ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ 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 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดเป็นสัดส่วน ดังนี้

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	สัดส่วนการประเมิน
บุคลากรประเภทสนับสนุนทั่วไป งานบริหารและธุรการ	1. หัวหน้างาน 2. รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสัตว์ และหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์ 3. รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลสัตว์	ร้อยละ 40 ร้อยละ 40 ร้อยละ 20
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 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วนดังนี้

6.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70 คะแนน) ให้ประเมินจากภาระงาน 6 ด้าน ได้แก่

6.1.1 งานหลัก (ร้อยละ 60)

6.1.2 งานรอง (ร้อยละ 15) ประกอบด้วย

- การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน
- การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ นอกเหนือจากงานหลักหรือเป็นโดยตำแหน่ง
- งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.1.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 15)

6.1.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5)

6.1.5 การเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 5)

6.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (30 คะแนน)

6.2.1 สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)

- การบริการที่ดี

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- การทำงานเป็นทีม

- ทักษะด้านดิจิทัล

- ทักษะด้านภาษาอังกฤษ

6.2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

6.2.2.1 งานบริการวิชาการ

1) สัตวแพทย์

- การคิดวิเคราะห์

- การสืบเสาะหาข้อมูล

2) ผู้สนับสนุนสัตวแพทย์

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

3) ผู้ปฏิบัติงานห้องยา

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

6.2.2.2 งานบริหารและธุรการ

1) ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ ด้านการเจ้าหน้าที่

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

2) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน พัสดุ

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

3) ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์

- ความเข้าใจผู้อื่น

- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

- 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านช่างเทคนิค อาคาร และสาธารณูปโภค
 - ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
 - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 5) ผู้ปฏิบัติงานด้านยานพาหนะ
 - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
 - ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน
- 6) ผู้ปฏิบัติงานด้านสถานที่และสิ่งแวดลอม
 - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
 - ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน
- 7) ผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาความสะอาด
 - การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
 - ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

ข้อ 7 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

7.1 งานหลัก (ร้อยละ 60) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

7.2 งานรอง (ร้อยละ 15) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

7.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 15) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 7.3.1 การผลิตแผ่นพับเพื่อประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ความรู้ 1 เรื่อง เท่ากับ 1 คะแนน
- 7.3.2 การเข้าอบรม 1 เรื่อง เท่ากับ 1 คะแนน
- 7.3.3 การเป็นผู้ช่วยวิทยากร เท่ากับ 2.5 คะแนน
- 7.3.4 การเป็นวิทยากรอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ 1 เรื่อง เท่ากับ 5 คะแนน

7.3.5 การผลิตคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 4 คะแนน

7.3.6 การปรับปรุงกระบวนการงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 2 คะแนน

7.3.7 การผลิตผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความวิชาการ
1 เรื่อง เท่ากับ 8 คะแนน

7.3.8 การผลิตผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือวิทยุสถาบัน 1 เรื่อง
เท่ากับ 10 คะแนน

7.3.9 กรณีอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

ในกรณีที่ผลงานมีผู้ร่วมผลิตหลายคน ให้คิดภาระงานตามสัดส่วนการมีส่วนร่วม ในการผลิตผลงานนั้น ๆ ทั้งนี้ เมื่อรวมคะแนนแล้วจะต้องไม่เกินคะแนนของผลงานแต่ละประเภท โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แยกระหว่าง ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ และระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

ระดับคะแนนงานพัฒนา

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน (คะแนนอย่างน้อย)	
	ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ	ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ
1	2	3
2	4	6
3	6	9
4	8	12
5	10	15

7.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5) ให้ประเมินจาก OKR หรือ KPI ที่ได้รับมอบหมายจากคณะในรอบปีการประเมิน (1 มิถุนายน-31 พฤษภาคม ของปีถัดไป) 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

7.5 การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยคณะหรือมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 5) ได้แก่

- 1) วันครบรอบสถาปนาคณะ
- 2) สัมมนาแผนประจำปี (ภาคทฤษฎี)
- 3) ผู้บริหารพบบุคลากร
- 4) วันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่
- 5) กิจกรรมกีฬาบุคลากรภายในคณะ
- 6) กิจกรรมป้องกันอัคคีภัย
- 7) มุทิตาผู้เกษียณอายุราชการ
- 8) วันสงกรานต์ของคณะ
- 9) ทำบุญสัตว์ทดลอง
- 10) วันเข้าพรรษา
- 11) วันลอยกระทง
- 12) วันไหว้ครู
- 13) วันสงกรานต์ของมหาวิทยาลัย
- 14) ขอนแก่นมาราธอนนานาชาติ
- 15) วันสถาปนามหาวิทยาลัย
- 16) งานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
- 17) มุทิตาสถาบัน
- 18) กิจกรรมบริจาคโลหิต
- 19) กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ของมหาวิทยาลัย
- 20) กิจกรรมวันสัตวแพทย์ไทย
- 21) ประชุมวิชาการนานาชาติ
- 22) 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

การเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกคณะ ให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น หนังสือการรับรอง การเข้าร่วมจากหัวหน้าคณะ ภาพถ่ายขณะเข้าร่วมกิจกรรม หรือหนังสือที่แสดงว่าเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

ข้อ 8 เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน การกำหนดรายละเอียดและระดับความคาดหวังของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 9 บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้ลดเกณฑ์ประเมินลงกึ่งหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับรอบการประเมินทุก 6 เดือน

ข้อ 10 ให้คณบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินการซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาในการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีเป็นผู้วินิจฉัย และคำวินิจฉัยของคณบดีถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

(ศาสตราจารย์บัณฑิตย์ เต็งเจริญสกุล)

คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์



วิสัยทัศน์ : คณะสัตวแพทยศาสตร์ระดับเอเชีย และศูนย์กลางบริการสุขภาพสัตว์เพื่อสังคม

Vision : Asian Class of Veterinary School and Animal Health Service Center for Society

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการส้วตวแพทยศศตร (ฉบับที่ 15./2566) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน : สมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะ	ระดับ 1 (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน)	ระดับ 2 (ชำนาญการ/ชำนาญงาน)	ระดับ 3 (ชำนาญการพิเศษ)	ระดับ 4 (เชี่ยวชาญ)	ระดับ 5 (เชี่ยวชาญพิเศษ)
สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง) บริการที่ดี	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจ และให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ
การทำงานเป็นทีม	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ
ทักษะด้านดิจิทัล	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไป	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ทักษะด้านภาษาอังกฤษ	สามารถใช้ประโยคง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน และพูดประโยคสั้น ๆ ใช้คำที่คุ้นเคย หรือเนื้อหาที่ได้เตรียมมาแล้วได้	สามารถแนะนำตัวเอง สื่อสาร แสดงความต้องการอย่างง่าย ๆ และสามารถอ่านและเขียนในหัวข้อที่สั้นและง่ายได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถฟังเข้าใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพูดได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 ได้อย่างคล่องแคล่ว

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการสวัสดิภาพศาสตร์ (ฉบับที่ 15/2566) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน : สมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะ	ระดับ 1 (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน)	ระดับ 2 (ชำนาญการ/ชำนาญงาน)	ระดับ 3 (ชำนาญการพิเศษ)	ระดับ 4 (เชี่ยวชาญ)	ระดับ 5 (เชี่ยวชาญพิเศษ)
สมรรถนะประจำกลุ่มงาน การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน
ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณ์งานในการปรับใช้กฎระเบียบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์
ความเข้าใจผู้อื่น	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยาท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูดและความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น
การสืบเสาะหาข้อมูล	หาข้อมูลในเบื้องต้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
การคิดวิเคราะห์	แยกแยะประเด็นปัญหาหรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการส้วตวแพทยศาศตร (ฉบับที่ 15./2566) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน : สมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะ	ระดับ 1 (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน)	ระดับ 2 (ชำนาญการ/ชำนาญงาน)	ระดับ 3 (ชำนาญการพิเศษ)	ระดับ 4 (เชี่ยวชาญ)	ระดับ 5 (เชี่ยวชาญพิเศษ)
สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	นำเสนอข้อมูล หรือความเห็น อย่างตรงไปตรงมา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ใช้ความพยายามขั้นต้นในการ จูงใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูง ใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ใช้ศิลปะการจูงใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ
ความเข้าใจองค์กรและระบบ ราชการ	เข้าใจโครงสร้างองค์กร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ เข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ ไม่เป็นทางการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ เข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มี บทบาทสำคัญในองค์กร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ