



## ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์

(ฉบับที่ 17/2566)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประเภทสนับสนุน  
กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน  
ห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความใน  
มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 3/2566 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุม  
คณะกรรมการประจำคณะสัตวแพทยศาสตร์ โดยวิธีการเวียน เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2566 จึงกำหนด  
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน  
ห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 17/2566 เรื่อง หลักเกณฑ์  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน  
ห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 18/2565) เรื่อง หลักเกณฑ์การ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลสัตว์  
คณะสัตวแพทยศาสตร์ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 และประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 36/2565)  
เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ  
สังกัดโรงพยาบาลสัตว์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1) ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 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 ที่เกิดประโยชน์ต่อ ตนเองและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนา งานและองค์กร โดยมีระยะเวลาในการ อบรม พร้อมเขียนรายงานการเข้าอบรม หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
“นวัตกรรม”	หมายถึง	สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรือ กระบวนการที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือ พัฒนา ดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ ทันสมัยและใช้ได้ดียิ่งขึ้น
“การปรับปรุงกระบวนการ”	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่มีอยู่แล้ว ให้ ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลา ทรัพยากร หรือลด ระยะเวลาในการทำงาน
“แผ่นพับ”	หมายถึง	สิ่งพิมพ์ขนาดเล็กที่ผู้ปฏิบัติงานผลิตขึ้นเพื่อ อธิบายขั้นตอนการทำงาน สรุปสาระสำคัญของระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือเพื่อ ประชาสัมพันธ์สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ ผู้ใช้บริการทราบหรืออื่น ๆ
“บทความวิชาการ”	หมายถึง	ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือ วิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการอธิบายหรือ วิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน อัจฉริยภาพความรู้มาจากแหล่งต่าง ๆ มา ประมวล ร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดย ผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนเองไว้ อย่างชัดเจนด้วย

“คู่มือการปฏิบัติงาน”	หมายถึง	เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการสร้างสรรค์ผลงานที่ใช้ในการพัฒนางานอย่างชัดเจน ได้แก่ รายงาน สถิติ แผ่นพับ คู่มือการปฏิบัติงาน นวัตกรรม ผลงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย</li> <li>2. ผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางาน</li> </ol>

ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดเป็นส่วน 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 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

- งานด้านบริการวิชาการ วิชาชีพระยะสั้นหรืองานสนับสนุนการเรียนการสอน
- 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 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

ข้อ 7 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

## 7.1 งานหลัก (ร้อยละ 60) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

## 7.2 งานรอง (ร้อยละ 15) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	เป็นผู้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม การสนับสนุนการเรียนการสอน
2	เป็นผู้ร่วมดำเนินงานโครงการ กิจกรรม หรือมีการทำงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน
3	มีผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เช่น รายงาน บทสรุปของโครงการ ผลการดำเนินงาน หรือหลักฐานอื่นที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นต้น
4	ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ และหรือ มีผลประเมิน การปฏิบัติงานที่ดี (ประเมินโดยตนเอง ผู้ร่วมงาน หัวหน้าโครงการ ผู้เชิญ หรือผู้รับบริการ)
5	สามารถใช้ความรู้ หรือนำผลจากการดำเนินงานโครงการไปใช้ได้ เช่น มีผลสรุปการประเมินโครงการ หรืองานที่ปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงาน กิจกรรม หรือมีการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน เป็นต้น

/7.3 งานเชิงพัฒนา...

## 7.3 งานเชิงพัฒนา (ร้อยละ 15)

7.3.1 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 คู่มือมีผู้อื่นนำไปใช้ 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 คู่มือมีผู้อื่นนำไปใช้ 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

## 7.3.2 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

7.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5) ให้ประเมินจาก OKR หรือ KPI ที่ได้รับ มอบหมายจากคณะในรอบปีการประเมิน (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 การเข้าร่วมกิจกรรมของคณะหรือมหาวิทยาลัย (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 ที่คณะกรรมการกำหนดและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 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 8 เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน การกำหนดรายละเอียดและระดับความคาดหวังของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการ 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



เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 17/2566) 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)
<b>สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง)</b> <b>บริการที่ดี</b>	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจ และให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ
<b>การทำงานเป็นทีม</b>	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ
<b>ทักษะด้านดิจิทัล</b>	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์น้อยกว่าร้อยละ 50	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไป	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป	เข้าทดสอบความฉลาดทางดิจิทัล โดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป
<b>ทักษะด้านภาษาอังกฤษ</b>	สามารถใช้ประโยคง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน และพูดประโยคสั้น ๆ ใช้คำที่คุ้นเคย หรือเนื้อหาที่ได้เตรียมมาแล้วได้	สามารถแนะนำตัวเอง สื่อสาร แสดงความต้องการอย่างง่าย ๆ และสามารถอ่านและเขียนในหัวข้อที่สั้นและง่ายได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถฟังเข้าใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพูดได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 ได้อย่างคล่องแคล่ว

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 17/2566) 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)
<b>สมรรถนะประจำกลุ่มงาน</b> การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ
<b>ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</b>	มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจรรย์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์