



ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์

(ฉบับที่ 15/2565)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์

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

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะสัตวแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 15/2565 เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน 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 ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานและองค์กร 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 อานำความรู้มาจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวล ร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนเองไว้อย่างชัดเจนด้วย

“คู่มือการปฏิบัติงาน”	หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ 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 1. ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการสร้างสรรค์ผลงานที่ใช้ในการพัฒนางานอย่างชัดเจน ได้แก่ รายงาน สถิติ แผ่นพับ คู่มือการปฏิบัติงาน นวัตกรรม ผลงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย

/ผลที่เกิด...

2. ผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางาน

ข้อ 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดเป็นสัดส่วน ดังนี้

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	สัดส่วนการประเมิน
บุคลากรที่บริการตามกลุ่มวิชา	1. หัวหน้างาน 2. ผู้อำนวยการกอง 3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้อง (โดยคำแนะนำจากบุคลากรในกลุ่มวิชา)	ร้อยละ 10 ร้อยละ 10 ร้อยละ 80
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
ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ	1. คณบดี 2. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 70 ร้อยละ 30

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วนดังนี้

5.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70 คะแนน) ให้ประเมินจากภาระงาน 6 ด้าน ได้แก่

5.1.1 งานหลัก (ร้อยละ 60)

/5.1.2...

5.1.2 งานรอง (ร้อยละ 15) ประกอบด้วย

- การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน
- การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ นอกเหนือจากงานหลักหรือเป็นโดยตำแหน่ง
- งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

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

5.2.2.1 งานแผนและงบประมาณ

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

5.2.2.2 งานวิจัยและบริการการศึกษา

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

5.2.2.3 งานบริหารและธุรการ

1) การกิจด้านสารบรรณ

- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

2) การกิจด้านอาคารสถานที่และยานพาหนะ

- ความเข้าใจผู้อื่น
- ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา

3) การกิจด้านการเจ้าหน้าที่

- ความเข้าใจผู้อื่น
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

4) การกิจด้านสารสนเทศ

- การสืบเสาะหาข้อมูล
- ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน

5) กลุ่มผู้ประสานงานกลุ่มวิชา

- ความเข้าใจผู้อื่น
- ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

ข้อ 6 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

6.1 งานหลัก (ร้อยละ 60)

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

6.2 งานรอง (ร้อยละ 15)

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

6.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 10) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

6.3.1 การผลิตแผ่นพับเพื่อประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ความรู้ 1 เรื่อง
เท่ากับ 1 คะแนน

6.3.2 การเข้าอบรม 1 เรื่อง เท่ากับ 1 คะแนน

6.3.3 การเป็นผู้ช่วยวิทยากร เท่ากับ 2.5 คะแนน

6.3.4 การเป็นวิทยากรอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ 1 เรื่อง เท่ากับ 5 คะแนน

6.3.5 การผลิตคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 4 คะแนน

6.3.6 การปรับปรุงกระบวนการงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 2 คะแนน

6.3.7 การผลิตผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความวิชาการ
1 เรื่อง เท่ากับ 8 คะแนน

6.3.8 การผลิตผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือวิทยาสถาบัน 1 เรื่อง
เท่ากับ 10 คะแนน

6.3.9 กรณีอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

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

/(ก)...

(ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

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

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
1	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 2 คะแนน
2	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 4 คะแนน
3	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 6 คะแนน
4	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 8 คะแนน
5	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 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 (ภาคทฤษฎี)
- 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) มหิตาสถาบัน
- 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

การเข้าร่วมกิจกรรมรองภายนอกคณะ ให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ภาพถ่ายขณะเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

ร่วมกิจกรรม เป็นต้น

ข้อ 7 บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างประจำ ให้ลดเกณฑ์ประเมินลงกึ่งหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับรอบการประเมินทุก 6 เดือน

ข้อ 8 ให้คณบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาในการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตาม ประกาศนี้ 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