



ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร 02 441 9342 ต่อ 103

ที่ อว 78.281/443
วันที่ 10 ส.ย. 2565

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ปี 2566

เรียน หัวหน้างานและบุคลากรทุกท่าน

เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2565 ข้อ 27 และศูนย์ฯ มีแนวปฏิบัติเพิ่มเติมดังนี้

1. สัดส่วนการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) ร้อยละ 80 คิดค่าน้ำหนักเท่ากับ 100 ดังนี้

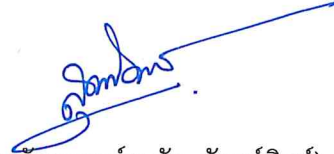
ภาระงานที่กำหนดตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร/สัดส่วน		
	รองผู้อำนวยการ	ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง
1. งานยุทธศาสตร์หรืองานพัฒนา	40±10	20	-
2. งานประจำ	30±10	60	80
3. งานที่ได้รับมอบหมาย	10	10	10
4. งานเพื่อส่วนรวม	10	10	10

2. เกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบตัวชี้วัด เป้าหมาย หรือผลลัพธ์

ลำดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนประเมิน
1	ผลงานเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้มากกว่าร้อยละ 100	9-10
2	ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 100	8
3	ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 95	7.5
4	ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 90	7
5	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 85	6.5
6	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 80	6
7	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 75	5.5
8	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 70	5
9	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 65	4.5
10	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 60	4

ลำดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนประเมิน
11	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 55	3.5
12	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 50	3
13	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 45	2.5
14	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 40	2
15	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 40	1-0

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ



(นายสัตวแพทย์สุรชัย จันทร์ทิพย์)
ผู้อำนวยการศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ

การกำหนดสัดส่วนองค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงาน
และรูปแบบการประเมิน รอบการประเมินปี ๒๕๖๖

จากมติกรรมการประจำศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕
ให้กำหนดสัดส่วนการประเมินดังนี้

๑. สัดส่วนองค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่ง	สัดส่วนของคะแนนในการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน			
	Performance (PA)	Core Competency (CC)	Managerial Competency (MC)	Functional Competency (FC)
รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้างาน/หน่วย	๘๐	๒๐	✓	✓
กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติงาน	๘๐	๒๐	-	✓
กลุ่มลูกจ้าง	๘๐	๒๐	-	-

หมายเหตุ ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพ (Functional Competency) นำไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. รูปแบบการประเมินของสมรรถนะและการกำหนดค่าน้ำหนัก

กลุ่มที่ได้รับการประเมิน กลุ่มรองผู้อำนวยการ กลุ่มหัวหน้างาน กลุ่มหัวหน้าหน่วย

กลุ่มรองผู้อำนวยการ

ลำดับ	ผู้ประเมิน	จำนวน	สัดส่วนคะแนน
๑	ผู้อำนวยการ	๑ คน	๕๐ %
๒	รองผู้อำนวยการ	๒ คน	๓๐%
๓	ผู้ได้บังคับบัญชา ระดับหัวหน้างาน	๕ คน	๒๐%

กลุ่มหัวหน้างาน

ลำดับ	ผู้ประเมิน	จำนวน	สัดส่วนคะแนน
๑	รองผู้อำนวยการ	๑ คน	๕๐%
๒	หัวหน้างาน	๔ คน	๓๐%
๓	ผู้ได้บังคับบัญชา ระดับหัวหน้าหน่วยหรือผู้ปฏิบัติงาน	๔ คน	๒๐%

กลุ่มหัวหน้าหน่วย

ลำดับ	ผู้ประเมิน	จำนวน	สัดส่วนคะแนน
๑	รองผู้อำนวยการ	๑ คน	๓๕%
๒	หัวหน้างาน	๑ คน	๔๐%
๓	หัวหน้าหน่วย	๒ คน	๑๕%
๔	ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน	๒ คน	๑๐%

กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติงาน กลุ่มลูกจ้าง

ลำดับ	ผู้ประเมิน	จำนวน	สัดส่วนคะแนน
๑	รองผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน	๑ คน	๓๕%
๒	หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วย	๑ คน	๔๕%
๓	ผู้ปฏิบัติงาน	๓ คน	๒๐%

เกณฑ์ในการให้คะแนน PA

ประเภทของผลงานที่ได้รับ 10 คะแนน

1. งานวิจัย/บทความวิจัย/บทความวิชาการ ที่ได้รับการตีพิมพ์
2. R2R ของมหาวิทยาลัย
3. ได้การรับรองมาตรฐาน
4. นวัตกรรม (Innovation)
 - เชิงกระบวนการ เช่น ลดค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนการทำงาน
 - เชิงชิ้นงาน เช่น ได้ระบบงาน ได้อุปกรณ์สิ่งประดิษฐ์
5. การจัดการความรู้ KM ที่มีการเผยแพร่ไปสู่ภายนอก
6. การประกวดได้รับรางวัล และมี Impact ต่อหน่วยงาน
7. การได้ตำแหน่งชำนาญการ
8. การประเมินเป็น SD ครั้งที่ 1 และมี Impact ต่อหน่วยงาน

เกณฑ์ในการให้คะแนน PA

ประเภทของผลงานที่ได้รับ 9 คะแนน

1. การจัดทำ KM โดยให้ผ่านคณะกรรมการประจำศูนย์ฯ (ภายใน)
(กกศ. จะไปตั้งเกณฑ์ในการประเมิน)
2. สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินการและเสนอแนวทางแก้ไข

แนวทางการไปกำหนด เป้าหมายใน Action Plan

รายละเอียดตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จของภาระงาน	เกณฑ์การประเมิน				
	สูงกว่าเป้าหมายมาก A (9-10 คะแนน)	ตามเป้าหมาย B (7-8 คะแนน)	ใกล้เคียงเป้าหมาย C (5-6 คะแนน)	ต่ำกว่าเป้าหมาย D (3-4 คะแนน)	ต่ำกว่าเป้าหมายมาก E (0-2 คะแนน)
1.การทำงานวิเคราะห์/คู่มือ (1ปี)	ได้ตำแหน่งชำนาญการ มากกว่า 100 %	ทำครบทั้ง 5 บท และผ่านการ ตรวจสอบจากหัวหน้างาน และรองที่รับผิดชอบ 100-90%	บทที่ 4 เรียบร้อย 89-70%	บทที่ 3 เรียบร้อย 69-50%	บทที่ 1-2 ต่ำกว่า 49%
2. การทำคู่มือเพื่อถ่ายทอดงานสู่รุ่น ถัดไป	มากกว่า 100 % เป็น KM ภายใน (9) เป็น KM ภายนอก (10)	ระบุตามแผน Action และผ่านการตรวจสอบจาก หัวหน้างานและรองที่ รับผิดชอบ 100-90%	ระบุตามแผน Action 89-70%	ระบุตามแผน Action 69-50%	ระบุตามแผน Action ต่ำกว่า 49%
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ	มากกว่า 100 % สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการ ดำเนินการ (9)	ระบุตามแผน Action และผ่านการตรวจสอบจาก หัวหน้างานและรองที่ รับผิดชอบ 100-90%	ระบุตามแผน Action 89-70%	ระบุตามแผน Action 69-50%	ระบุตามแผน Action ต่ำกว่า 49%
3.บทความวิชาการ (1ปี)	ได้รับการตีพิมพ์	เขียนบทความวิชาการ ครบถ้วนโดยผ่านหัวหน้างาน และรองที่รับผิดชอบ 100-90%	บทนำ-บทวิเคราะห์ 89-70%	การเก็บข้อมูล ระบุตาม Action Plan 69-50%	การเก็บข้อมูล ระบุตาม Action Plan ต่ำกว่า 49% การเก็บข้อมูล
4.บทความวิจัย (2 ปี)	ได้รับการตีพิมพ์ ปีที่ 2	เขียนบทความวิจัย โดยผ่าน หัวหน้างานและรองที่ รับผิดชอบ /ระบุตามแผน Action 100-90%	ระบุตามแผน Action Plan 89-70%	ระบุตามแผน Action Plan 69-50%	ระบุตามแผน Action Plan ต่ำกว่า 49%

รายละเอียดตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จของภาระงาน	เกณฑ์การประเมิน				
	สูงกว่าเป้าหมายมาก A (9-10 คะแนน)	ตามเป้าหมาย B (7-8 คะแนน)	ใกล้เคียงเป้าหมาย C (5-6 คะแนน)	ต่ำกว่าเป้าหมาย D (3-4 คะแนน)	ต่ำกว่าเป้าหมายมาก E (0-2 คะแนน)
	ปีที่ 1		การเก็บข้อมูล ระบุตามแผน Action 100-90%	การเก็บข้อมูล ระบุตามแผน Action Plan 89-70%	การเก็บข้อมูล ระบุตามแผน Action Plan 69-50%
5.อบรม/การให้ความรู้	มากกว่า 100 % เป็น KM ภายใน (9) เป็น KM ภายนอก (10) ที่ผ่านกรรมการ	ให้ดำเนินครบถ้วนตามแผน การจัดให้ความรู้ 100-90%	เตรียมเนื้อหาในการ อบรม Plan 89-70%	เตรียมเนื้อหาในการ อบรม 69-50%	จัดทำโครงการและเสนอ โครงการ คณะกรรมการปจศ. ต่ำกว่า 49%
6.การยื่นขอตำแหน่งชำนาญการ	มากกว่า 100 % ได้ตำแหน่งชำนาญการ	เสนอเรื่องไปยังมหาวิทยาลัย 100-90%	เสนอเรื่องมาใน กระบวนการของ HR ส่วน งาน 89-70%	การเขียน พม. 03/06 69-50%	การเขียน พม.01-02 ต่ำกว่า 49%

ณ มิถุนายน 2565