



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ โทร.7518

ที่ มอ.109/66-ว 414

วันที่ 26 มกราคม 2566

เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ 16 ของคะแนนรวม และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานภาระงานส่วนที่ 2 ของพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ ประเภทบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ

เรียน รองคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา และหัวหน้าหน่วยงาน

ตามบันทึกที่ มอ 109.1.1(3)/65-532 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 คณะกรรมการประจำส่วนงานในคราวประชุมครั้งที่ 11/2565 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2565 มีมติให้ความเห็นชอบ การกำหนดภาระงานเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ 16 ของคะแนนรวม และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานภาระงานส่วนที่ 2 ของพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ ประเภทบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ ในรอบการประเมินประจำปี 2566 วันที่ 1 มิถุนายน 2565 – 31 พฤษภาคม 2566 นั้น

คณะทันตแพทยศาสตร์ จึงขอแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ในรอบการประเมินประจำปี 2566 ให้ทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ดังปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

#SG01#

(ศาสตราจารย์ ดร.ทพญ. ชิดชนก ลิธนะกุล)

คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์

แนวทางการประเมินบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพเฉพาะ
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ใช้ในรอบการประเมิน 1 มิ.ย. 2565 - 31 พ.ค. 2566

แนวคิด

- เน้นผลการดำเนินงานของหน่วยงานมากขึ้น (เพิ่มโอกาส ไม่ต้องไปทำรายบุคคลมากนัก หากทำภาพรวมหน่วยงานได้ดี)
- ให้ความสำคัญของงานประจำและงานพัฒนาเพื่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและคณะ
- เพิ่มเติมโอกาสให้กับระดับปฏิบัติงาน
- ให้ความสำคัญกับการสร้าง Engagement ให้ผู้มารับบริการ เพิ่มขึ้น

ระดับหน่วยงาน

1. ผลแห่งการพัฒนา

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
1.1 DEVELOPMENT แสดงผลงานการพัฒนาของหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 5 SMARTs และตอบตัวชี้วัดหลักของยุทธศาสตร์ ระบุตัวชี้วัดหลัก และผลลัพธ์ในรอบ 1 ปีประเมินของหน่วยงานตนเอง (ส่งตัวชี้วัดหลักภายใน 25 ธันวาคม 2565)	ระดับโดดเด่น 60 คะแนน ระดับก้าวหน้า 50 คะแนน ระดับก้าวหน้า 45 คะแนน ระดับย่างก้าว 40 คะแนน ระดับตั้งใจ 35 คะแนน ระดับตั้งใจ 20 คะแนน ไม่มีการตั้งเป้าหรือประเมินผล 0 คะแนน (พิจารณาน้ำหนักของเป้าหมายและความสำเร็จบรรลุตัวชี้วัดหลักของคณะ) พิจารณา 30 เมษายน 2566 คะแนนต่อหน่วยงาน ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขา	

ระดับหน่วยงาน

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
1.2 D-Show: ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการ นำเสนอเวทีคุณภาพ คณะประจำปี (10 มีนาคม 2566) เมษายน 2566 ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา	นำเสนอ 30 คะแนนต่อโครงการ ทุกคนเข้าร่วมโครงการได้รับคะแนนเท่ากัน สามารถเข้าร่วมทีมหรือส่งได้มากกว่า 1 โครงการ สูงสุดไม่เกินคนละ 30 คะแนน (1 โครงการ) สามารถทำข้ามหน่วยงานได้ ต้องแสดงรายชื่อและบทบาทของผู้มีส่วนร่วมในโครงการ (หมายเหตุ: CQI ที่นำเสนอ พ.ย. 65 ได้คะแนน 1-5 คะแนน แต่ถ้าได้รับการคัดเลือกเวทีคุณภาพคณะ จะได้ 30 คะแนนแทน)	

ระดับหน่วยงาน

2. เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
2.1 Website ปรับปรุง Website ในการดำเนินงานให้มีความทันสมัยและสะท้อนความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและสัมพันธ์กับแผน ยุทธศาสตร์ ตลอดถึง Theme of website เมษายน 2566 ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา	ระดับดีมาก 20 คะแนน ระดับดี 15 คะแนน ระดับทั่วไป 10 คะแนน ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุง 0 คะแนน พิจารณา ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายเพียงใด/มีความทันสมัย และมี การ update/ความสวยงาม/ ความถูกต้อง/สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ต่อหน่วยงาน/เพิ่มความสะดวกในการทำงาน/เพิ่ม Customer engagement, Societal Ranking/ (หากมี English version ได้ยิ่งดี)	

ระดับ (บาง) หน่วยงาน

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
2.2 พัฒนาการสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer engagement) โดยมีแผน และแสดงผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ลักษณะงานที่จัดทำมี 4 กลุ่ม: วิจัย /การศึกษา/ โรงพยาบาล/พันธกิจเพื่อสังคม เมษายน 2566 ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา	ระดับดีมาก 20 คะแนน ระดับดี 15 คะแนน ระดับทั่วไป 10 คะแนน ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุง 0 คะแนน แสดงแนวทางการสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer engagement) ใน 3 P ได้แก่ Probing: เริ่มสนใจ Participate: มีส่วนร่วม ใช้บริการ เป็นลูกค้า Partner: ใช้ซ้ำ บอกต่อ ร่วมคิดร่วมสร้าง และแสดงผลความพึงพอใจหรือผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าว	

ระดับหน่วยงาน

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
2.3 มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ และสามารถใช้ในการชีวิตประจำวันได้ ส่ง ภายในกุมภาพันธ์ 2566 ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา	10 คะแนน มีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในการพัฒนา และพยายามใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ แสดงแผน และแสดงกิจกรรมหรือคลิปแสดงการพัฒนา การใช้ภาษาอังกฤษ ในชีวิตประจำวันในระดับหน่วยงาน ผู้ประเมิน: ทีม HRC	
2.4 มีการจัดการขยะในหน่วยงาน (3 R) และ ทำ 5 ส. Reduce ลดปริมาณที่ใช้ Reuse นำมาใช้ซ้ำได้ Recycle เปลี่ยนเก่าเป็นใหม่ให้ได้ประโยชน์ เช่น ขยายบริจาค ขยะแลก... ส่ง ภายในกุมภาพันธ์ 2566 ผู้พิจารณา: ENV/กรรมการ 5 ส.	10 คะแนน ลดขยะ 10 คะแนน 5 ส. ● สรุปกิจกรรมพร้อมรูปถ่ายให้กับทีม ENV ● การสุ่มตรวจหน่วยงานต่าง ๆ โดยกรรมการ ENV กรรมการ 5 ส. ผู้ประเมิน: ทีม ENV + กรรมการ 5 ส.	

ระดับบุคคล

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ ทำงานส่วนกลาง

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
3.1 เป็นคณะกรรมการที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่วนกลางของคณะ งานมหาวิทยาลัย	ดูจากหนังสือแต่งตั้ง และต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างน้อย ร้อยละ 80 (ทางฝ่ายเลขา/ประธาน จะแจ้งให้ผู้ลงคะแนน) กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ (แม่บ้าน พชร. รปภ.) แสดง ภาพประกอบได้	3 คะแนนต่อคณะกรรมการ สูงสุด ไม่เกิน 12 คะแนน ต่อรอบประเมิน กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ (แม่บ้าน พชร. รปภ.) 4 คะแนนต่อ ครั้ง สูงสุดไม่เกิน 16 คะแนนต่อรอบ ประเมิน
3.2 ขยายขอบเขตงาน ช่วยเหลือข้ามหน่วยงาน เพิ่มประสิทธิภาพของงาน (เฉพาะกลุ่ม แม่บ้าน พชร. รปภ.)	พิจารณาจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจของ หน่วยงาน/ผู้รับบริการ ผู้ประเมิน: คณะกรรมการและผู้รับบริการ /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ HRC เป็นผู้รวบรวม บันทึกข้อมูล 5-15 คะแนน	

ระดับบุคคล

4. ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายของ
หน่วยงานที่สำคัญ

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
4.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในคณะ โดยเป็น วิทยากรให้กับหน่วยงานในคณะ/นอกคณะ เพื่อพัฒนาศักยภาพที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย ของคณะ	เอกสารแสดงการเป็นวิทยากร	4 คะแนนต่อกิจกรรม สูงสุดไม่เกิน 16 คะแนน ต่อรอบประเมิน กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ (แม่บ้าน พชร. รปภ.) 6 คะแนนต่อ ครั้ง สูงสุดไม่เกิน 24 คะแนนต่อรอบ ประเมิน
4.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน โดยมีผู้เข้าร่วมกระบวนการอย่างน้อย 6 คน	ส่งสรุปผลประเด็นการแลกเปลี่ยน ผู้ร่วมแลกเปลี่ยน ได้ 1 คะแนนทุกคน	1 คะแนนต่อกิจกรรมต่อคน ไม่เกิน 10 คะแนนต่อรอบประเมิน

ระดับบุคคล

5. สนับสนุนงานมุ่งเป้า

กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	แนวทางประเมิน	หมายเหตุ
5.1 สนับสนุน จัดทำ Special Course หรือ Micro-credential เพื่อ upskill, reskill โดยมี จำนวนชั่วโมงอย่างน้อย 15 ชั่วโมง (เทียบเท่า 1 รายวิชา) หรือจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง ของ PSU MOOC (Massive Open Online Course) เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จัดทำสื่อ ทำการตลาด เผยแพร่ เพื่อให้เกิดระบบและการ ดำเนินการได้จริง	พิจารณาตามบทบาทดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีระดับคะแนน 1-15 คะแนน พิจารณาโดยรองคณบดีฝ่ายการศึกษา/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ การศึกษาหลังปริญญา/อาจารย์ผู้จัดทำหลักสูตร	หลักสูตรใหม่ที่มีลักษณะเป็น Micro-credential หรือ PSU-MOOC

เกณฑ์ภาระงานส่วนที่ 2 (STAR) บุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพเฉพาะ

แนวคิด

- เน้นโครงการมุ่งเป้ายุทธศาสตร์ FLAGSHIP
- เน้นการขับเคลื่อน สร้างการเปลี่ยนแปลงแบบทีม
- ให้คุณค่าการขับเคลื่อนงานส่วนกลางที่สำคัญ
- ให้ความสำคัญงานพัฒนา นวัตกรรม R2R

เป้าหมาย/จุดเน้น	กิจกรรม ลดจ่ายได้ทุกวัน	วิธีประเมิน
1. ลดค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ากระดาษ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าหมึกพิมพ์	ทุกหน่วยงานช่วยกันดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่าย (โดยยังมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีได้)	ลดค่าใช้จ่ายโดยรวมของคณะเทียบกับปี 2564 อย่าง น้อยร้อยละ 9 (ฝ่ายสนับสนุนทุกคนได้ 10 คะแนน)
เป้าหมาย/จุดเน้น	โครงการ FLAGSHIP พิชิตเป้า	วิธีประเมิน
2. มุ่งเน้นยุทธศาสตร์คณะทั้ง 5 SMART	โครงการตามกรอบยุทธศาสตร์ที่กำหนด ปัจจุบัน: 40 โครงการ นำเสนอโครงการโดยนำเสนอ ppt เมษายน 2566	ประเมินจากผลลัพธ์การดำเนินงานในรอบ 1 ปี ☐ มุ่งเป้า ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ ☐ พลิกโฉม/แสดงผลชัดเจน ☐ เอื้อในการพัฒนาและสร้างทีม S : 30 คะแนน M : 40 คะแนน L : 50 คะแนน ระดับความสำเร็จ A, B, C A = + 10, B: + 5, C= ตามเกณฑ์ คิดคะแนนตามสัดส่วนการมีบทบาท ประเมินโดยทีมบริหาร/ตัวแทนสาขา

เป้าหมาย/จุดเน้น	กิจกรรม “งานพัฒนา ผ่าน R2R”	วิธีประเมิน
3. ทำวิจัย นวัตกรรม หรือ Routine to Research เพื่อการพัฒนางาน หรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่	ทำวิจัย นวัตกรรม ซึ่งเป็นระบบการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ หรือ Routine to Research หรือสร้าง นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ได้ ทำได้ทั้งระดับบุคคลหรือทีมงาน	การนำเสนอแนวคิด/เค้าโครงแผนทำวิจัยหรือนวัตกรรม 5 คะแนน จัดทำวิจัยหรือนวัตกรรม ที่มีผลการดำเนินงานเสร็จสิ้น 20-30 คะแนน คิดเป็นสัดส่วนต่อการดำเนินงานและบทบาท
เป้าหมาย/จุดเน้น	กิจกรรม เลอค่า มาแรง	วิธีประเมิน
4. ได้รับการเชิดชู ผลงานเด่นหรือบุคคลดีเด่น ความดี เป็นที่ยอมรับ	ได้รับรางวัลต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับคณะขึ้นไป	● ได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่น ● ระดับคณะ (10 คะแนน) ● ระดับมหาวิทยาลัยหรือสูงกว่า (15 คะแนน) พิจารณาให้คะแนนในระดับสูงสุด ● รางวัลเวทีคุณภาพของคณะ ระดับโดดเด่น (91 คะแนนขึ้นไป) 10 คะแนน ทุกคน ระดับดีมาก (85-90 คะแนน) 5 คะแนนทุกคน

เฉพาะกลุ่มทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาลทันตกรรม

เป้าหมาย/จุดเน้น	กิจกรรม เพิ่มรายได้	วิธีประเมิน
5. เพิ่มรายได้ (เฉพาะกลุ่ม ทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาล)	กิจกรรมเพิ่มการให้บริการแก่ผู้ป่วยจากเดิมและสร้างรายได้ (หักค่าแลปและวัสดุจำเพาะ เช่น Implant, membrane, กระดูกเทียม) อย่างน้อย 800,000 บาทต่อปีต่อคน	รายได้อย่างน้อย 800,000 บาทต่อปีต่อคน (10 คะแนน) ยอดเกินทุก 80,000 บาท เท่ากับ 1 คะแนน (คะแนนสูงสุด 20 คะแนน) พิจารณาจากข้อมูลการเงิน HosXP ผู้รับผิดชอบข้อมูล: ฝ่าย รพ.
6. พัฒนางานคุณภาพ งานส่วนกลางที่สำคัญ (กลุ่มที่ได้รับมอบหมายเฉพาะกิจ จาก คณบดี/ทีมบริหาร)	เป็นแกนนำ พัฒนางานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม สนับสนุนทีมงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ของคณะได้ เช่น งาน EdPEX, HA, AUN-QA, PDPA, KM, การขับเคลื่อนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร HRC, ศูนย์ภูเก็ท, Branding เป็นต้น	ความพยายามและความสำเร็จในการดำเนินงาน ส่วนกลางที่มีภารกิจต่อเนื่อง 5-10 คะแนนต่อคน ต่องาน คะแนนสูงสุดไม่เกิน 20 คะแนน