



ประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 63 /2563)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์
ประจำปี 2564

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2558 และประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 7/2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทันตแพทยศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 16/2563 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ ประจำปี 2564 ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ /2563) เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์”

ข้อ 2 ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ ในรอบประเมิน เดือนมิถุนายน 2563 - เดือนพฤษภาคม 2564

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะ”	หมายถึง	คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณบดี”	หมายถึง	คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะกรรมการประจำคณะ”	หมายถึง	คณะกรรมการประจำคณะทันตแพทยศาสตร์
“บุคลากรประเภทสนับสนุน”	หมายถึง	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สาย สนับสนุน สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“การอบรม”	หมายถึง	การเข้ารับการอบรมหลักสูตรใดๆ ที่เป็น ประโยชน์กับตนเองและสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนางานและองค์กร โดยมีระยะเวลาอบรม พร้อมเขียนรายงานการเข้าอบรม หรือจัดให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

“นวัตกรรม/การปรับปรุงกระบวนการงาน”	หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรือแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และใช้ได้ผลดียิ่งขึ้นเมื่อนำมาใช้จะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลา ทรัพยากรและลดระยะเวลาดำเนินการได้ด้วย
“บทความวิชาการ”	หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการอธิบายหรือวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน อาจนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย
“คู่มือปฏิบัติงาน”	หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคู่มือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน
“ผลงานเชิงวิเคราะห์”	หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ/งานและ/หรือองค์กร

“ผลงานเชิงสังเคราะห์”

หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบ หรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและ/หรือองค์กร

“ผลงานวิจัย”

หมายถึง ผลงานตีพิมพ์ในวารสาร หรือรายงานวิจัย ที่เป็นงานศึกษาหรือค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและ/หรือองค์กร

ข้อ 4 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน ให้มีผู้ประเมินเบื้องต้นอย่างน้อย 2 คน ก่อนเสนอคุณสมบัติพิจารณาด้วยสัดส่วน ดังนี้

ผู้รับประเมิน	ผู้ประเมิน	สัดส่วนการประเมิน
บุคลากรประเภทสนับสนุน ทั่วไป	1. หัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน 2. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 70 ร้อยละ 30
เลขานุการแขนง/สาขาวิชา	1. หัวหน้าแขนง/สาขาวิชา 2. รองคณบดี	ร้อยละ 70 ร้อยละ 30
หัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน	1. ผู้อำนวยการกองบริหารงาน คณะ 2. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 50 ร้อยละ 50
ผู้อำนวยการกองบริหารงาน คณะ	1. คณบดี 2. รองคณบดี	ร้อยละ 70 ร้อยละ 30

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วน ดังนี้

5.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70 คะแนน)

ให้ประเมินจากภาระงาน 6 ด้าน ได้แก่

5.1.1 งานหลัก 3-5 งาน (ร้อยละ 60)

5.1.2 งานรอง 3-5 งาน (ร้อยละ 10) โดยอย่างน้อยประกอบด้วย งานถ่ายทอดความรู้
งานปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน และงานกรรมการต่างๆ

5.1.3 งานพัฒนา (ร้อยละ 15)

5.1.4 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 5)

5.1.5 การเข้าร่วมกิจกรรมภาคบังคับ (ร้อยละ 5)

5.1.6 การเข้าร่วมกิจกรรมภาคสมัครใจ (ร้อยละ 5)

5.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (30 คะแนน)

ให้ประเมินโดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 4/2554 เรื่องการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 6 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ และระดับคะแนน ให้เป็นไปดังต่อไปนี้

6.1 งานหลักและงานรอง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	เกณฑ์ประเมิน
1	งานสำเร็จ มีคุณภาพ น้อยกว่า 20% ของชิ้นงาน
2	งานสำเร็จ มีคุณภาพ อย่างน้อย 20% ของชิ้นงาน
3	งานสำเร็จ มีคุณภาพ อย่างน้อย 40% ของชิ้นงาน
4	งานสำเร็จ มีคุณภาพ อย่างน้อย 60% ของชิ้นงาน
5	งานสำเร็จ มีคุณภาพ อย่างน้อย 80% ของชิ้นงาน

6.2 งานพัฒนา ให้คิดคะแนนตามผลงาน ดังนี้

- 1) การเข้าอบรมหลักสูตร 1 เรื่อง เท่ากับ 2 คะแนน
- 2) การผลิตคู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 4 คะแนน
- 3) การผลิตผลงานนวัตกรรม/การปรับปรุงกระบวนการงาน 1 เรื่อง เท่ากับ 5 คะแนน
- 4) การผลิตผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์/บทความวิชาการ 1 เรื่อง เท่ากับ 8 คะแนน
- 5) การผลิตผลงานวิจัย 1 เรื่อง เท่ากับ 10 คะแนน

ในกรณีที่ผลงานมีผู้ร่วมผลิตหลายคน ให้คิดภาระงานตามสัดส่วนการมีส่วนร่วม ในการผลิตผลงาน นั้นๆ ทั้งนี้ เมื่อรวมคะแนนแล้วจะต้องไม่เกินคะแนนของผลงานแต่ละประเภท

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แยกระหว่าง (ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ และ (ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ

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

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญ

ระดับ	เกณฑ์ประเมิน
1	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 2 คะแนน
2	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 4 คะแนน
3	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 6 คะแนน
4	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 8 คะแนน
5	คะแนนงานพัฒนาอย่างน้อย 10 คะแนน

6.3 การร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้ประเมินจาก OKR ที่ได้รับมอบหมายจากคณะ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	เกณฑ์ประเมิน
1	บรรลุ OKR น้อยกว่า 20%
2	บรรลุ OKR อย่างน้อย 20%
3	บรรลุ OKR อย่างน้อย 40%
4	บรรลุ OKR อย่างน้อย 60%
5	บรรลุ OKR อย่างน้อย 80%

6.4 การเข้าร่วมกิจกรรมภาคบังคับ ได้แก่ กิจกรรมซ้อมอัคคีภัย กิจกรรมอบรมฟื้นคืนชีพ วันสถาปนาคณะ กิจกรรม 5 ส และกิจกรรม HA โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์ประเมิน
1	เข้าร่วม 1 กิจกรรม
3	เข้าร่วม 2-3 กิจกรรม
5	เข้าร่วม 4 กิจกรรมขึ้นไป

6.5 การเข้าร่วมกิจกรรมภาคสมัครใจที่จัดโดยคณะ เช่น Happy workplace กิจกรรมตาม ประเพณี วันทันตสาธารณสุข เป็นต้น มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์ประเมิน
1	เข้าร่วม 1 กิจกรรม
3	เข้าร่วม 2-3 กิจกรรม
5	เข้าร่วม 4 กิจกรรมขึ้นไป

ทั้งนี้ บุคลากรประเภทสนับสนุนที่เป็นข้าราชการ ให้ลดเกณฑ์ประเมินในข้อ 6.2 6.4 และ 6.5 ลงครึ่งหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับรอบประเมินทุก 6 เดือน

ข้อ 7 ให้นำข้อมูลการมาทำงานสาย ในช่วงของรอบประเมิน มาพิจารณาประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้าราชการ


ระดับผลการประเมิน	มาทำงานสาย
ดีเด่น	ไม่เกิน 3 ครั้ง
ดีมาก	ไม่เกิน 6 ครั้ง
ดี	ไม่เกิน 9 ครั้ง
พอใช้	ไม่เกิน 12 ครั้ง

พนักงานมหาวิทยาลัย

ระดับผลการประเมิน	มาทำงานสาย
ดีเด่น	ไม่เกิน 6 ครั้ง
ดีมาก	ไม่เกิน 12 ครั้ง
ดี	ไม่เกิน 18 ครั้ง
พอใช้	ไม่เกิน 24 ครั้ง

ข้อ 8 ให้คณบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีเป็นผู้วินิจฉัย และคำวินิจฉัยของคณบดีถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2563


 (รองศาสตราจารย์ วรานุช ปิติพัฒน์)
 คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์