



ประกาศคณะกรรมการแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ ๖๒/2564)

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์
ประจำปี 2565

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2558 และประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 1/2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะแพทยศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ ประจำปี 2565 ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ ๖๒ /2564) เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ประจำปี 2565”

ข้อ 2 ประกาศนี้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะ”	หมายถึง	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณบดี”	หมายถึง	คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะกรรมการประจำคณะ”	หมายถึง	คณะกรรมการประจำคณะแพทยศาสตร์
“บุคลากรประเภทสนับสนุน”	หมายถึง	ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สาย สนับสนุน สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“การอบรม”	หมายถึง	การเข้ารับการอบรมหลักสูตรใดๆ ที่เป็น ประโยชน์กับตนเองและสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนางานและองค์กร โดยมีระยะเวลาอบรม พร้อมเขียนรายงานการเข้าอบรม หรือจัดให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
“นวัตกรรม/การปรับปรุง กระบวนการ”	หมายถึง	สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ หรือแนวทางปรับปรุง กระบวนการทำงาน ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือ เป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำมาใช้จะ ช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วย

“บทความวิชาการ”	หมายถึง	<p>ประหยัดเวลา ทรัพยากรและลดระยะเวลาดำเนินการได้ด้วย</p> <p>ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการอธิบายหรือวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุน อาจนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียงอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย</p>
“คู่มือปฏิบัติงาน”	หมายถึง	<p>เอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคู่มือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน</p>
“ผลงานเชิงวิเคราะห์”	หมายถึง	<p>ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ/งานและ/หรือองค์กร</p>
“ผลงานเชิงสังเคราะห์”	หมายถึง	<p>ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและ/หรือองค์กร</p>
“ผลงานวิจัย”	หมายถึง	<p>ผลงานตีพิมพ์ในวารสาร หรือรายงานวิจัย ที่เป็นงานศึกษาหรือค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและ/หรือองค์กร</p>

ข้อ 4 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทสนับสนุน ให้มีผู้ประเมินเบื้องต้นอย่างน้อย 2 คน ก่อนเสนอคุณสมบัติพิจารณาด้วยสัดส่วน ดังนี้

ผู้รับประเมิน	ผู้ประเมิน	สัดส่วนการประเมิน
บุคลากรประเภทสนับสนุน ทั่วไป สังกัดสำนักงานคณบดี	1. หัวหน้าหน่วย 2. หัวหน้างาน 3. ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ 4. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 30 ร้อยละ 30 ร้อยละ 20 ร้อยละ 20
บุคลากรประเภทสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม (ผู้ช่วยทันตแพทย์)	1. หัวหน้าหน่วย 2. หัวหน้างาน 3. หัวหน้าแขนงหรือหัวหน้าสาขาวิชา 4. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 30 ร้อยละ 20 ร้อยละ 20 ร้อยละ 30
เภสัชกรผู้ช่วยเภสัชกร นักรังสี การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักอาชีวอนามัย พยาบาล ฯลฯ	1. หัวหน้าหน่วย 2. หัวหน้างาน 3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 40 ร้อยละ 30 ร้อยละ 30
ทันตแพทย์ นักกายภาพบำบัด	1. หัวหน้างาน 2. หัวหน้าแขนงวิชา 3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 40 ร้อยละ 30 ร้อยละ 30
เจ้าหน้าที่ธุรการคลินิกทันต กรรมพิเศษ	1. หัวหน้างาน 2. ประธานคลินิกทันตกรรมพิเศษ 3. รองคณบดี	ร้อยละ 50 ร้อยละ 20 ร้อยละ 30
เลขานุการแขนง/สาขาวิชา	1. หัวหน้าหน่วย 2. หัวหน้าแขนง/สาขาวิชา 3. ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ 4. รองคณบดี	ร้อยละ 30 ร้อยละ 30 ร้อยละ 20 ร้อยละ 20
หัวหน้าหน่วยสำนักงานคณบดี	1. หัวหน้างาน 2. ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ 3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 30 ร้อยละ 30 ร้อยละ 40

หัวหน้าหน่วยสังกัดโรงพยาบาล ทันตกรรม	1. หัวหน้างาน 2. หัวหน้าแขนงวิชา/สาขาวิชา 3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 40 ร้อยละ 30 ร้อยละ 30
หัวหน้างาน	1. ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ 2. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ร้อยละ 50 ร้อยละ 50
ผู้อำนวยการกองบริหารงาน คณะ	1. คณบดี 2. รองคณบดี	ร้อยละ 70 ร้อยละ 30

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้ข้อประกอบและสัดส่วน 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 สมรรถนะ (30 คะแนน)

ให้ประเมินโดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 51/2564 เรื่องการกำหนด
สมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์

ข้อ 6 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์และระดับคะแนน โดยต้องแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ ให้เป็นไป
ดังต่อไปนี้

6.1 งานหลักและงานรอง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	เกณฑ์ประเมิน
1	งานสำเร็จและมีคุณภาพ น้อยกว่า 20% ของงานที่รับมอบหมาย
2	งานสำเร็จและมีคุณภาพ อย่างน้อย 20% ของงานที่รับมอบหมาย
3	งานสำเร็จและมีคุณภาพ อย่างน้อย 40% ของงานที่รับมอบหมาย
4	งานสำเร็จและมีคุณภาพ อย่างน้อย 60% ของงานที่รับมอบหมาย
5	งานสำเร็จและมีคุณภาพ อย่างน้อย 80% ของงานที่รับมอบหมาย

6.2 งานพัฒนา ให้คิดคะแนนตามผลงาน ดังนี้

1) การเข้าอบรมหลักสูตร 1 เรื่อง เท่ากับ 2 คะแนน

- ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ คิดคะแนนได้ไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี

- ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือ
ระดับเชี่ยวชาญ คิดคะแนนได้ไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี

- 2) การผลิตคู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่องเท่ากับ 5 คะแนน
- 3) การผลิตผลงานนวัตกรรม/การปรับปรุงกระบวนการงาน 1 เรื่องเท่ากับ 6 คะแนน
- 4) การผลิตผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์/บทความวิชาการ 1 เรื่อง เท่ากับ 8 คะแนน
- 5) การผลิตผลงานวิจัย 1 เรื่อง เท่ากับ 10 คะแนน

ในกรณีที่ผลงานมีผู้ร่วมผลิตหลายคน ให้คิดภาระงานตามสัดส่วนการมีส่วนร่วมในการผลิตผลงานนั้นๆ ทั้งนี้ เมื่อรวมคะแนนแล้วจะต้องไม่เกินคะแนนของผลงานแต่ละประเภท

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แยกระหว่าง(ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการและ(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการหรือระดับชำนาญงาน/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/ชำนาญการพิเศษหรือ 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 OKRที่ได้รับมอบหมายจากคณะ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เช่น HA, EdPEX) วันทันตสาธารณสุข สัมมนาบุคลากรประจำปี กิจกรรมพบผู้บริหาร กิจกรรมระดมสมองแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติราชการ กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม 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 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 เพื่อให้ สอดคล้องกับรอบประเมินทุก 6 เดือน

ข้อ 7 กรณีลาศึกษา/ฝึกอบรม ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็น 100 คะแนน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับ	เกณฑ์
1	ระยะเวลาศึกษา/ฝึกอบรม เกินจากที่กำหนดในหลักสูตรมากกว่า 3 ภาคการศึกษา
2	ระยะเวลาศึกษา/ฝึกอบรม เกินจากที่กำหนดในหลักสูตร 3 ภาคการศึกษา
3	ระยะเวลาศึกษา/ฝึกอบรม เกินจากที่กำหนดในหลักสูตร 2 ภาคการศึกษา
4	ระยะเวลาศึกษา/ฝึกอบรม เกินจากที่กำหนดในหลักสูตร 1 ภาคการศึกษา
5	ระยะเวลาศึกษา/ฝึกอบรม เป็นไปตามที่กำหนดในหลักสูตร

ข้อ 8 ให้นำข้อมูลการมาทำงานสาย ในช่วงของรอบประเมิน มาพิจารณาประกอบในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้าราชการ

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

พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างฯ

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

ข้อ 8 ให้คณบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีเป็นผู้วินิจฉัยและคำวินิจฉัยของคณบดีถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์ วรานุช ปิติพัฒน์)
คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์