**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2566**

**คณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวการณ์มากยิ่งขึ้น จึงมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2566 สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

1. **กลุ่มตำแหน่งหรือประเภทตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย**

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งกลุ่มตามตำแหน่งหรือประเภท ดังนี้

กลุ่มที่ 5: หัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล

1. **วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยเป็นการประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็นการประเมินโดยคณะบุคคล และใช้กลไกการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยยึดหลัก ***“ยุติธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานประโยชน์สูงสุดมหาวิทยาลัย”***

1. **องค์ประกอบการประเมิน กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานปฏิบัติงานประจำปี**

| **กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย** | **องค์ประกอบการประเมิน** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **ผลสัมฤทธิ์ของงาน**  **(ร้อยละ)** | **ผลการประเมิน**  **ส่วนงาน (ร้อยละ)** | **พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)** |
| กลุ่มที่ 5: หัวหน้าสำนักงาน | 30 | 40 | 30 |

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

**หัวหน้าสำนักงาน**

**องค์ประกอบการประเมิน: ผลสัมฤทธิ์ของงาน (30 คะแนน)**

**ภาระงานในหน้าที่**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภาระงาน** | **ร้อยละ** |
| ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานสำนักงาน | 50 |
| ภาระงานหลักในหน้าที่ | 40 |
| ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม | 10 |

**องค์ประกอบการประเมิน: ผลการประเมินส่วนงาน (40 คะแนน)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รายการประเมิน** | **คะแนนผลการประเมิน ส่วนงาน (EdPEx)** | **คะแนนการรับผิดชอบตัวชี้วัดคณะ** | **การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร** |
| คะแนน | 20 | 10 | 10 |

**1. คะแนนผลการประเมินส่วนงาน (EdPEx) 15 คะแนน**

สูตรคำนวณ คะแนน EdPEx ที่มหาวิทยาลัยแจ้ง × 20 (คะแนนที่คณะกำหนด)

40 (คะแนนที่มหาวิทยาลัยกำหนด)

**2. คะแนนการรับผิดชอบตัวชี้วัดคณะ 10 คะแนน**

| **ตัวชี้วัด** | **คะแนน** | **เกณฑ์การประเมิน** |
| --- | --- | --- |
| 1) ดำเนินการจัดเก็บและรายงานตัวชี้วัดที่รับผิดชอบของกลุ่มงาน | 5 คะแนน | มีแผนดำเนินงานติดตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ = 1 คะแนน  รายงานข้อมูลตัวชี้วัดที่รับผิดชอบตรงเวลารอบ 6 เดือน = 2 คะแนน  รายงานข้อมูลตัวชี้วัดที่รับผิดชอบตรงเวลารอบ 6 9 เดือน = 3 คะแนน  รายงานข้อมูลตัวชี้วัดที่รับผิดชอบตรงเวลารอบ 6 9 12 เดือน = 4 คะแนน  มีฐานข้อมูลของตัวชี้วัดที่รับผิดชอบที่อ้างอิงได้ = 5 คะแนน |
| 2) การเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ | 5 คะแนน | มีแผนดำเนินงานการเผยแพร่ฯ ที่รับผิดชอบ 1 คะแนน  มีการเผยแพร่ข้อมูลในความรับผิดชอบตรงเวลา รอบ 6 เดือน 2 คะแนน  มีการเผยแพร่ข้อมูลในความรับผิดชอบตรงเวลา รอบ 9 เดือน 3 คะแนน  มีการเผยแพร่ข้อมูลในความรับผิดชอบตรงเวลา รอบ 12 เดือน 4 คะแนน  มีฐานข้อมูลของตัวชี้วัดที่รับผิดชอบที่อ้างอิงและเข้าถึงได้ตลอด 5 คะแนน |

**3. คะแนนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร 10 คะแนน**

| **ตัวชี้วัด** | **คะแนน** | **เกณฑ์การประเมิน** |
| --- | --- | --- |
| 1) มีการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลของงานที่มีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย หรือของคณะฯ หรืองานที่ได้รับผิดชอบใหม่ ในงานที่รับผิดชอบผ่านสื่อของคณะฯ เช่น ไลน์ / Facebook /เวปไซต์ หรือมีการจัดอบรมให้บุคลากรทราบ โดยผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารที่รับผิดชอบดูแล  2) สื่อ (Info) ผลสรุปการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือ สื่อให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (โดยไม่ต้องซ้ำซ้อนกับคู่มือฉบับย่อ) | 5 คะแนน | การเผยแพร่ 1 เรื่อง = 0.5 คะแนน  ทั้งนี้ไม่สามารถใช้ประเมินซ้ำกับปีที่ผ่านๆ มาได้ |
| เป็นวิทยากรบรรยายหลัก หรือผู้ร่วมบรรยาย 1 การอบรม = 1 คะแนน (ปีละไม่เกิน 3 กิจกรรมต่อคน)  โดยต้องเป็นการจัดอบรมบรรยายเพื่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลของงานที่มีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย หรือของคณะฯ ในงานที่รับผิดชอบ  (สำหรับนักวิทยาศาสตร์ ต้องไม่เป็นการอบรมเผยแพร่ผลงานในรายวิชา หรือการเรียนการสอน) |
| 2) คู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ / ผลงานวิจัย (เป็นงานที่ผ่านความเห็นชอบในการให้ดำเนินการจากคณะ โดยเป็นผลงานของตนเองสัดส่วน 100 หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมในผลงานสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 30)  **กรณี** คู่มือฉบับย่อที่ดำเนินการจัดทำ ให้ผ่านความเห็นและการตรวจสอบจากผู้บริหารที่กำกับดูแล | 4 คะแนน | คู่มือฉบับเต็ม 1 ผลงาน = 4 คะแนน  (ผลงานคู่มือให้เป็นไปตามเกณฑ์การจัดทำคู่มือของมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีองค์ประกอบครบ 5 บท)  **หรือ**  คู่มือฉบับย่อ 1 ผลงาน = 2 คะแนน  (ผลงานคู่มือเกี่ยวกับการการทำงานที่มีข้อมูลที่มาของงาน - การดำเนินการ - บทสรุปหรือข้อเสนอแนะ)  **หรือ**  ผลงานวิจัย 1 ผลงาน = 4 คะแนน (ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดขึ้นในปีการประเมิน) |
| 3) การสร้างนวัตกรรมจากการพัฒนาตนเอง | 3 คะแนน | มีการชี้แจงผลการดำเนินงานที่ได้จากการอบรมที่ได้รับอนุมัติ ในการปรับใช้กับการปฏิบัติงานขององค์กรที่เป็นประจักษ์ จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยสอดคล้องกับรายงานการพัฒนาตนเอง = 3 คะแนน |
| 4) การสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ โดยเป็นนวัตกรรมใหม่ และใช้งานจริงในปีประเมิน  (นับเพียง 1 นวัตกรรมต่อปีประเมิน) | 4 คะแนน | 1 คะแนน = มีแผนการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ  2 คะแนน = มีแผนการสร้างนวัตกรรมและมีการดำเนินการตามแผนการสร้างนวัตกรรมรวมถึงการรวบรวมข้อมูล ปัญหา แนวทาง และขั้นตอนที่สมบูรณ์  3 คะแนน = มีการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมจนเสร็จสมบูรณ์  4 คะแนน = มีการพัฒนานวัตกรรมจนเสร็จสมบูรณ์ และใช้งานจริงในปีการประเมิน |
| 5) รางวัลบุคลากรด้านการบริการระดับส่วนงาน  (ผลจากคะแนนการโหวตจากผู้รับบริการ)  (เฉพาะสำนักงาน) | 3 คะแนน | ระดับดีเด่น (คะแนนอันดับ 1) = 3 คะแนน ระดับดีมาก (คะแนนอันดับ 2) = 2 คะแนน |
| 6) การได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่น ระดับมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายนอก | 2 คะแนน | ระดับมหาวิทยาลัย 1 รางวัล = 1 คะแนน  หน่วยงานภายนอก 1 รางวัล = 2 คะแนน |
| 7) การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น  (เมื่อได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในปีประเมิน) | 7 คะแนน | ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น 7 คะแนน |

**องค์ประกอบการประเมิน: พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (30 คะแนน)**

| **พฤติกรรม** | | **เกณฑ์การประเมินผลการแสดงออก** | |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. **มุ่งผลสัมฤทธิ์** **(Achievement Motivation) :** ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อใหบรรลุวัตถุประสงคหรือเป้าหมายหมายที่กำหนด **(4 คะแนน)** | | | |
| 1.1 มุ่งมั่น ทุมเทในการปฏิบัติงาน | | **ประเมินโดยผู้บริหาร :** โดยดูจากพฤติกรรมในความมุ่งมั่น ทุ่มเท และปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าที่กำหนด | |
| 1.2 ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงคหรือ เป้าหมายที่กำหนด | |
| 1. **การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) :** ความสนใจใฝรู สั่งสมความรู ความสามารถของตนในการปฏิบัติ หนาที่ด้วยการศึกษา คนควา และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกตใชความรู เชิงวิชาการหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานใหเกิดผลสัมฤทธิ์ **(4 คะแนน)** | | | |
| 2.1 มีความสนใจ แสวงหาความรู้ และพัฒนาความสามารถของตน | | การได้รับการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 3 ลำดับ  **ลำดับ 1**  : ขออนุมัติเข้าอบรมและเข้าอบรม **= 1 คะแนน**  **ลำดับ 2**  : 2.1 ดำเนินการตามข้อ 1 และมีการรายงานผลการ เข้าอบรม (รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดและเป็นการรายงานด้วยตนเอง หลังอบรมมากกว่า 15 วัน) = **2 คะแนน**  : 2.2 ดำเนินการตามลำดับ 1 และมีการรายงานผลการเข้าอบรม (รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดและเป็นการรายงานด้วยตนเอง หลังอบรมภายใน 15 วัน) **= 3 คะแนน**  **ลำดับ 3** : มีการรายงานผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีเงื่อนไขการพิจารณาดำเนินการตามลำดับ 1 และ ลำดับ 2 ดังนี้  **= 3.5 คะแนน** ผ่านลำดับ 1 และ 2.1 หรือ  **= 4 คะแนน** ผ่านลำดับ 1 และ 2.2 | |
| 2.2 สามารถนำความรู วิทยาการ หรือ เทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาปรับใชกับการปฏิบัติงาน | |
| 1. **การบริการที่ดี (Service Mind) :** ความใสใจและความพยายามในการใหบริการเพื่อสนองความ ตองการของผู้รับบริการ **(4 คะแนน)** | | | |
| * 1. ใหบริการที่มีคุณภาพ สุภาพ เป็นมิตร | | คะแนนประเมินการให้บริการนิสิต / ผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การเทียบ[บัญญัติ ไตรยาง](https://www.youtube.com/watch?v=aq4Q3yI3E3M) คะแนนเฉลี่ยการประเมิน 0 – 4.51 คะแนน เป็นคะแนนไม่เกิน 4 คะแนน | |
| 3.2 รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง | |
| 1. **ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) :** ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติภารกิจ ด้วยความพรอมเพรียง **(4 คะแนน)** | | | |
| 4.1 ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จและใหความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน | | คะแนนประเมินการจากเพื่อนร่วมงาน (บุคลากรในสำนักงาน) ในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ใช้การเทียบ[บัญญัติ ไตรยาง](https://www.youtube.com/watch?v=aq4Q3yI3E3M) คะแนนเฉลี่ยการประเมิน 0 – 4.51 คะแนน เป็นคะแนนไม่เกิน 4 คะแนน | |
| 1. **จริยธรรมและความโปรงใส (Ethics and Transparency) :** ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม สื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ต่อเนื่อง แบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจน ถูกตอง **(3 คะแนน)** | | | |
| 5.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล ของมหาวิทยาลัย | | การลงเวลาปฏิบัติงาน :  **2.5 คะแนน** ลงเวลาสาย-ออกก่อนเวลาทั้งปีประเมิน จำนวนนาทีน้อยกว่า 1,440 นาที  **0 คะแนน** ลงเวลาสาย-ออกก่อนเวลาทั้งปีประเมิน จำนวนนาทีมากกว่า 7,200 นาที :  ทั้งนี้จำนวนการลงเวลาสาย-ออกก่อนเวลาทั้งปีประเมิน ระหว่าง 1,440 นาที – 7,200 นาที ใช้การเทียบ[บัญญัติ ไตรยาง](https://www.youtube.com/watch?v=aq4Q3yI3E3M) ได้คะแนนไม่เกิน 2.5 คะแนน | |
| 5.2 ปฏิบัติหนาที่อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความสามารถ และยึด ประโยชนขององคกร | |
| 5.3 สื่อสารอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมี ขอสงสัย และสามารถเขาถึงข้อมูล ข่าวสารได้ตามกฎหมาย ตรวจสอบ ได้ | | ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องจริยธรรมและความโปร่งใสและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์  **1.5 คะแนน** | |
| **6. ศักยภาพเพื่อนําการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) (5 คะแนน)**  ความสามารถในการกระตุน หรือผลักดันมหาวิทยาลัยไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชนรวมถึงการสื่อสารใหผู้อื่นรับรู เขาใจและดำเนินการใหการปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง  6.1 สร้างความเขาใจ และกระตุนใหผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน  6.2 วางแผนและผลักดันใหเกิดการปรับเปลี่ยน  6.3 ติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ  6.3 สร้างขวัญกําลังใจเพื่อใหเกิดการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง | | |
| **ตัวชี้วัด** | **เกณฑ์การประเมิน** | |
| การวางแผน ดำเนินการ ติดตามงาน สร้างความเข้าใจของงานให้กับบุคลากรได้รับทราบ และการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง | **ประเมินโดยคณบดี** : ดูผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินเพื่อนำการปรับเปลี่ยนของงานในภาระหน้าที่ | |
| **7 วิสัยทัศน (Visioning) (5 คะแนน)**  ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อใหภารกิจบรรลุวัตถุประสงค   * 1. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ และแผนงานขององคกรใหสอดคลองกับวิสัยทัศนหรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือวิสัยทัศนประเทศ   2. สื่อสาร สร้างความเขาใจใหผู้อื่นรับรู เขาใจเปาหมายกลยุทธ และแผนงานขององคกรเพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย   3. แปลงแผนกลยุทธขององคกรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล | | |
| **ตัวชี้วัด** | **เกณฑ์การประเมิน** | |
| การกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อใหภารกิจบรรลุวัตถุประสงค | **ประเมินโดยคณบดี :** ดูผลสัมฤทธิ์การกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อใหภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ของงานในภาระหน้าที่ | |