

ส่วนที่ 1



● การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โดย ...กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ :

- Add Value
- Fair / มีประโยชน์
- Happy / Inspire
- ไม่ subjective

“Nothing can be improved/managed, if it is not measured”

Outcome > Process

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ :

TOR : Subjective = หัวน้ำคูล

Objective = ผลลัพธ์

Competency : พฤติกรรมการทำงาน

จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อมูล ณ 15 กันยายน 2563

แสดงจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	283	2.45
พนักงานมหาวิทยาลัย	5,765	49.85
ลูกจ้างประจำ	496	4.29
พนักงานเงินรายได้	4,460	38.57
ลูกจ้างอื่น เช่น ลจ.งบ ฯ	560	4.84
รวม	11,564	100



● การประเมินผลการศึกษาปฏิบัติงาน

–สายวิชาการ

–สายสนับสนุน



ระเบียบ/ประกาศ/แนวปฏิบัติ ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ พ.ศ.2563 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563
2. ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ ฯ พ.ศ.2562
3. ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย (LU)

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มอ.

ผลสัมฤทธิ์งาน (80 คะแนน)

พฤติกรรมการทำงาน (20 คะแนน)

สายวิชาการ

สายสนับสนุน

ภาระงานตาม Track
และข้อตกลงสัดส่วน

ภาระงานตาม
ข้อตกลง

Track อายุงานไม่เกิน 5 ปี

งานประจำ
(40-70%)

Track อายุงานมากกว่า 5 ปี

งานพัฒนา
(10-40%)

ภาระงานที่ส่วน
งานกำหนด(20%)

ภาระงานที่ส่วน
งานกำหนด(20%)

1
ความรับผิดชอบ
(ACCOUNTABILITY)

2
ความซื่อสัตย์
(INTEGRITY)

3
ความกระตือรือร้น
พร้อมปรับเปลี่ยน
(AGILITY)

4
ความคิดสร้างสรรค์
ในการพัฒนางาน
(INNOVATION)

5
การบริหารจัดการ
(MANAGEMENT)

6
การมุ่งเน้นผู้รับบริการ
(CUSTOMER
ORIENTED)

7
การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
(VALUE RESOURCE
MANAGEMENT)

8
การมีจิตอาสา
(VOLUNTEER)

9
การทำงานเป็นทีม
(TEAMWORK)

1. ทุกคนประเมิน 9 รายการ
2. คาดหวังระดับ 3 ทุกคน
3. มหาวิทยาลัยออกมาตรฐานกลางให้
4. กรรมการประเมินตามสัดส่วนน้ำหนัก
5. ไม่ต้องทำข้อตกลง Competency



● **มาตรการกำกับ**
หากไม่ปรากฏคะแนนประเมินรวมในระบบ TOR Online

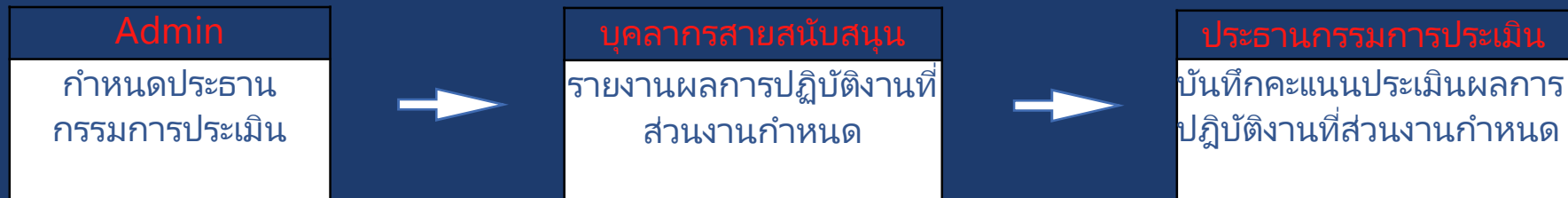
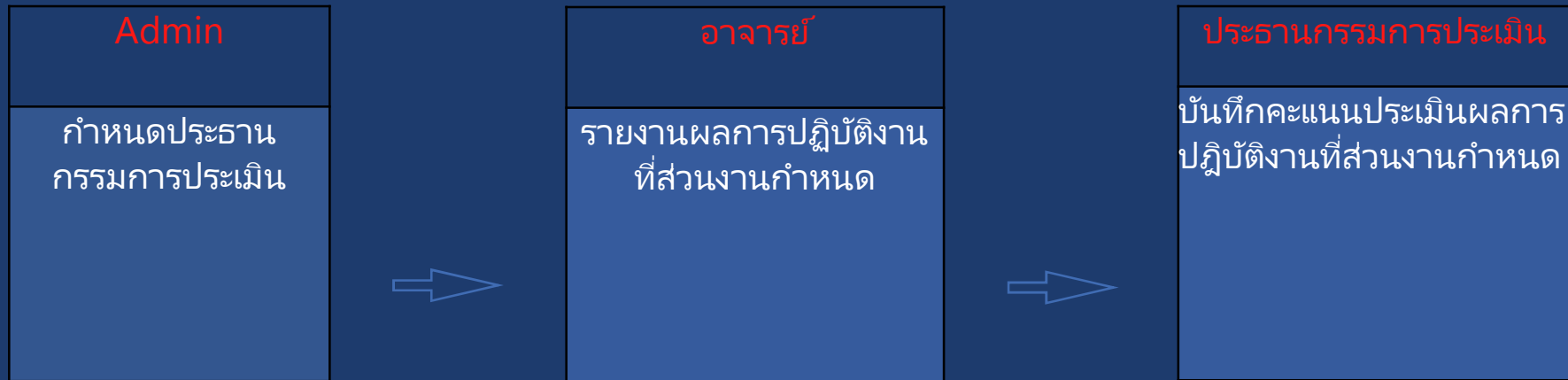
“วงเงินการโอนเงินเดือนลดลง 0.50 %
ของเงินเดือนกลุ่มดังกล่าว”



ขั้นตอนการทำ TOR Online

9

TOR Online กลางรอบประเมิน



- * Admin อาจกำหนดเฉพาะประธานกรรมการประเมิน หรือ กำหนดคณะกรรมการประเมินทั้งชุด ก็ได้
- * ประธานกรรมการประเมินจะเป็นผู้เดียวที่สามารถบันทึกคะแนนประเมินกลางรอบได้

TOR Online ปลายรอบประเมิน



* อาจารย์ สามารถบันทึกคะแนน LU ได้ตลอดทั้งปี ไม่มีการปิดระบบ LU ระหว่างปี

* ประธานกรรมการประเมินสามารถแก้ไขคะแนนที่ส่วนงานกำหนดกลางปีได้



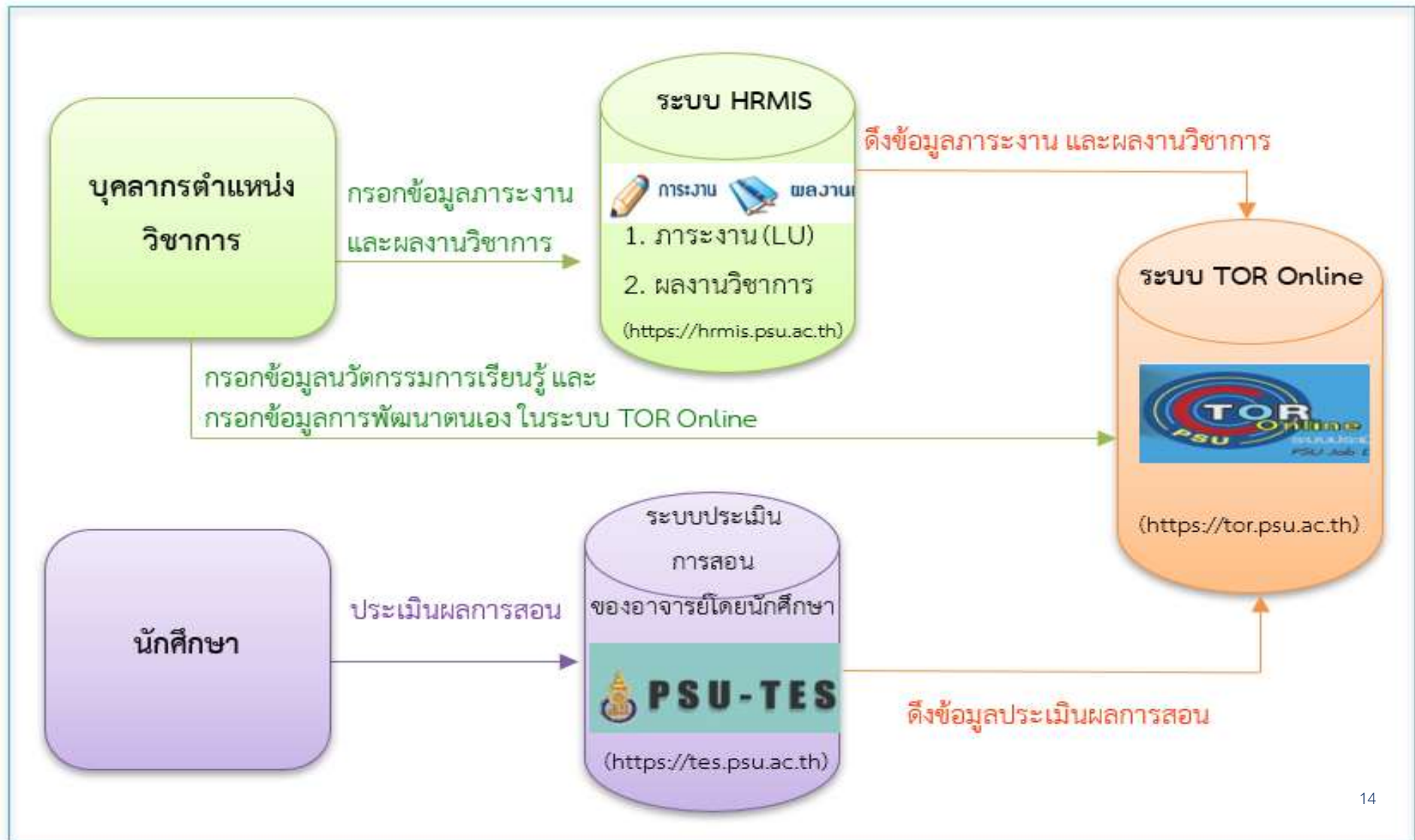
ส่วนที่ 2

● ภาระงานสายวิชาการ (ส่วนผลสัมฤทธิ์งาน)

โดย ...กองบริหารทรัพยากรบุคคล

13

แสดงระบบ TOR Online ดึงข้อมูลภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการและ ข้อมูลต่างๆ มาประมวลผล



การกำหนดประเภทภาระงาน

ประเภทภาระงาน (track)

กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี

1. อายุงานไม่เกิน 5 ปี (ทั่วไป)

2. เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ**

กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

1. เน้นการสอน

2. เน้นการวิจัย

3. เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ **

**TRACK (ใหม่) - เน้นบริการวิชาการ

การกำหนดสัดส่วนภาระงาน (หลักเกณฑ์ใหม่)

ประเภทภาระงาน (track)	ภาระงาน (ร้อยละโดยประมาณ) คิดเป็น100% และปรับลดสัดส่วนเหลือ 80%				คณะ/ส่วนงาน ประเมินร้อยละ
	สอน	วิจัย	อื่นๆ	บริการวิชาการ	
	(1)	(2)	(3)	(4)	
กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี					
1. อายุงานไม่เกิน 5 ปี (ทั่วไป)	50-60	30-40	5-10	5-10	20
2. เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ**	25-60	25-60	5-10	10-40	20
กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี					
1. เน้นการสอน	60-65	25-35	5-10	5-10	20
2. เน้นการวิจัย	25-35	60-65	5-10	5-10	20
3. เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ**	25-60	25-60	5-10	10-40	20
เน้นบริการวิชาการ TRACK (ใหม่)	10-50			10-50	20

** บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องปฏิบัติงานทุกภาระงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด และภาระงานรวมกันต้องไม่น้อยกว่า 20 LU ต่อปี

องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน

Track
เน้นสอน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100%)

TOR
(80%)

Competency
(20%)

ภาระงานที่
มหาวิทยาลัยกำหนด
(80%)

ส่วนงานประเมิน
(20%)

60-65% → สอน ≥ 12 LU

25-35% → วิจัย ≥ 4 LU

5-10% → บริการวิชาการ
2 LU

5-10% → อื่น ๆ 1 LU

องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน

Track
เน้นวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100%)

TOR
(80%)

Competency
(20%)

ภาระงานที่
มหาวิทยาลัยกำหนด
(80%)

ส่วนงานประเมิน
(20%)

25-35%

สอน ≥ 9 LU

60-65%

วิจัย ≥ 7 LU

5-10%

บริการวิชาการ
2 LU

5-10%

อื่นๆ 1 LU

องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน

Track **
เน้นบริการวิชาชีพ
สุขภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100%)

TOR
(80%)

Competency
(20%)

ภาระงานที่
มหาวิทยาลัยกำหนด
(80%)

ส่วนงานประเมิน
(20%)

25-60%

สอน ≥ 9 LU

25-60%

วิจัย ≥ 4 LU

10-40%

บริการวิชาการ
4 LU

5-10%

อื่นๆ 1 LU

รายละเอียดภาระงานขั้นต่ำ-ภาระงานสอน (หลักเกณฑ์ใหม่)

ภาระงาน	หัวข้อประเมิน	ภาระงานขั้นต่ำ					เห็น บริการ วิชาการ
		อายุงานไม่เกิน 5 ปี		อายุงานมากกว่า 5 ปี			
		กลุ่มทั่วไป	เน้นฯ วิชาชีพ สุขภาพ	เน้นการสอน	เน้นการ วิจัย	เน้นฯ วิชาชีพ สุขภาพ	
1. สอน	1. ภาระงาน สอน	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 12 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU
	2. นวัตกรรม การเรียนรู้	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	...

* ภาระงานสอนต้องไม่ต่ำกว่า 9 LU

* นวัตกรรมการเรียนรู้จะระบุได้เพียงระดับเดียวตามหลักเกณฑ์ ในหน้าถัดไป

หลักเกณฑ์การประเมินนวัตกรรมการเรียนรู้ (หลักเกณฑ์ใหม่)

ระดับที่ 1

ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น Project-based, problem-based, game-based, team-based learning, STEM, simulation, case-based, social/community-based เป็นต้น

ระดับที่ 2

จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามสาขา/ศาสตร์ หรือจัดการเรียนการสอนแบบ Work-integrated learning (WIL) ร่วมกับสถานประกอบการ/ชุมชน โดยสถานประกอบการ/ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน

คำอธิบาย: บูรณาการข้ามสาขา/ศาสตร์ หมายถึง การนำเอาศาสตร์ที่แตกต่างกัน เพื่อก่อให้เกิดศาสตร์ใหม่หรือวิชาใหม่หรือหลักสูตรใหม่

หลักเกณฑ์การประเมินนวัตกรรมการเรียนรู้ (หลักเกณฑ์ใหม่) (ต่อ)

ระดับที่ 3

ผลงานวิจัยในชั้นเรียนหรือผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์ ที่ได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ หรือนำไปใช้ประโยชน์แล้ว เช่น การผลิตสื่อประเภท MOOC การออกแบบโปรแกรม หรือผลงานของนักศึกษาที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับการเผยแพร่หรือได้ใช้ประโยชน์แล้ว

การเผยแพร่

- การตีพิมพ์ในวารสารทั้งในระดับชาติและนานาชาติ หรือ
- การนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

การแข่งขัน

- การแข่งขันภายนอกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับจังหวัด
ระดับภูมิภาค ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

หลักเกณฑ์การประเมินนวัตกรรมการเรียนรู้ (หลักเกณฑ์ใหม่) (ต่อ)

หลักฐานการพิจารณานวัตกรรมการเรียนรู้ : ให้อาจารย์นำส่งหลักฐานยืนยันการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่คณะต้นสังกัด ทั้งนี้ให้คณะเป็นผู้พิจารณากำหนดรายการหลักฐานที่จะต้องแสดงสำหรับแต่ละระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคณะ

** ทั้งนี้ระดับนวัตกรรมการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนรายวิชาที่สอนหรือจำนวนรายวิชาที่นำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้ แต่เป็นการพิจารณาว่าอาจารย์แต่ละท่านว่ามีนวัตกรรมการเรียนรู้ในปีการประเมินหรือไม่ และนวัตกรรมที่ได้ยื่นหลักฐานอยู่ในระดับใด **ซึ่งสามารถระบุได้เพียงระดับเดียว**

รายละเอียดภาระงานขั้นต่ำ – ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่น ๆ (หลักเกณฑ์ใหม่)

ภาระงาน	หัวข้อประเมิน	ภาระงานขั้นต่ำ					เน้นบริการวิชาการ
		อายุงานไม่เกิน 5 ปี		อายุงานมากกว่า 5 ปี			
		กลุ่มทั่วไป	เน้นวิชาชีพ สุขภาพ	เน้นการสอน	เน้นการวิจัย	เน้นวิชาชีพ สุขภาพ	
2. วิจัย และ ผลงาน วิชาการ อื่น ๆ	1. ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่น ๆ	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 7 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	...
	2. ผลงานวิชาการ	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	...

ข้อ 2 ผลงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การนับผลงานดังรายละเอียดในหน้าถัดไป

รายละเอียดหลักเกณฑ์การนับผลงานวิชาการใน TOR (หลักเกณฑ์ใหม่)

นับผลงานย้อนหลัง 3 ปี : 1 รายการ

1. บทความวิจัย (กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ตีพิมพ์ในฐาน WoS / กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตีพิมพ์ในฐาน Scopus)
2. อนุสิทธิบัตร / สิทธิบัตร (นับเฉพาะผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนเรียบร้อยแล้ว)
3. หนังสือ / ตำรา นับรวม Book Chapter
4. ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ หรือผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

**** จะต้องมผลงานวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจึงจะมีสิทธิได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น**

**** สำหรับ track เน้นบริการวิชาการให้คณะกรรมการฯ ที่แต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์ผู้มีสิทธิได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น**

รายละเอียดภาระงานขั้นต่ำ – ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่น ๆ (หลักเกณฑ์ใหม่)

ภาระงาน	หัวข้อประเมิน	ภาระงานขั้นต่ำ					เน้น บริการ วิชาการ
		อายุงานไม่เกิน 5 ปี		อายุงานมากกว่า 5 ปี			
		กลุ่มทั่วไป	เน้นฯ วิชาชีพ สุขภาพ	เน้นการ สอน	เน้นการ วิจัย	เน้นฯ วิชาชีพ สุขภาพ	
3. บริการ วิชาการ	1. ภาระงานบริการ วิชาการ	2 LU	4 LU	2 LU	2 LU	4 LU	...
4. ภาระงาน อื่น ๆ	1. ภาระงานอื่น ๆ	1 LU	1 LU	1 LU	1 LU	1 LU	...

ข้อ 3 ภาระงานบริการวิชาการ นับทุกภาระงานในบัญชีเทียบ Load ภาระงานบริการวิชาการ

ข้อ 4 ภาระงานอื่น ๆ นับทุกภาระงานในบัญชีเทียบ Load ภาระงานบริหารและอื่น ๆ

รายละเอียดภาระงานขั้นต่ำ – ภาระงานที่คณะ/ส่วนงานกำหนด (หลักเกณฑ์ใหม่)

มหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนให้ที่ร้อยละ 16 โดยอาจกำหนด Guide line เพื่อให้ส่วนงาน ชับเคลื่อนให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยส่วนงานสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามบริบทของแต่ละส่วนงาน โดยอาจพิจารณาในประเด็นคุณภาพดังนี้

1. ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (10 ยุทธศาสตร์)
2. ประเด็นคุณภาพงานสอน
3. คุณภาพงานวิจัย
4. ประเด็นคุณภาพงานบริการวิชาการ
5. ภารกิจที่คณะ/ส่วนงานกำหนด

ทั้งนี้ และให้คณะ/ส่วนงานจัดทำเกณฑ์การประเมินส่งมาที่ส่วนกลางเพื่อเผยแพร่ให้กับคณะ/ส่วนงานอื่นนำไปเป็นแนวปฏิบัติได้

รายละเอียดประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ที่มา : กองแผนงาน

10 ประเด็นการของบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ ปี 2564 ม.อ.

ประเด็น	เจ้าภาพหลัก	วันนัดประชุมหรือครั้งที่ 1	หมายเหตุ
1. การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ: ยาง ปาล์ม การแก้ไขปัญหาคความยากจน	คณบดีคณะกรรพย (อ.อรัญ ประสาน)		- หากคณะ/หน่วยงานสนใจเข้าร่วมประชุมหรือประเด็นใดให้ประสานมายังกองแผนงานก่อนการประชุมแต่ละประเด็นอย่างน้อย 5 วันทำการเพื่อจัดห้องประชุม
2.อาหารและการแปรรูป: ฮาลาล	ผอ.RDO ผอ.สถาบันวิจัยและนวัตกรรมอาหาร		
3. การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ	รองอธิการบดีวิทยาเขตภูเก็ต ผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา		
4.1 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	คณบดี <u>สวล.</u> ผอ.MACORIN	21 มี.ย.62 เวลา 13.30-16.30น. ประชุมทางไกลทุกวิทยาเขต(หาดใหญ่ห้อง 215 <u>สนอ.</u>)	
4.2 ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทะเลสาบสงขลา ประมงและการเพาะเลี้ยง	คณบดีคณะ <u>วิทย์</u> คณบดี <u>วทท.</u> ผอ.MACORIN	5 ก.ค. 62 เวลา 10.00 -12.00น. ณ ประชุมทางไกลทุกวิทยาเขต(หาดใหญ่ห้อง 211 <u>สนอ.</u>)	
5. สังคมพหุวัฒนธรรม การศึกษา ภาษา	รองอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี , ผอ.อธ. ฝ่ายพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	26 มี.ย.62 เวลา 09.30-12.00 น. ห้องประชุมทางไกล 1 <u>สนอ.</u> ปน.และ215 <u>สนอ.</u> หนี.	
6. สุขภาพและการแพทย์	คณบดีคณะ <u>ทันต</u> แพทยศาสตร์	1 ก.ค.62 เวลา 13.30-16.30 น.ห้อง 211 <u>สนอ.</u> หาดใหญ่	
7. Digital Smart city and Creative Economy	คณบดีคณะ <u>วิศวกรรมศาสตร์</u> (อ.จรงค์พันธ์ ประสาน)		
8.การจัดการพลังงาน	ผอ.สถาบันวิจัยพลังงาน (อ.เกียรติรัตน์ ประสาน)	4 ก.ค.62 เวลา 09.00-12.00 น. ประชุมทางไกลทุกวิทยาเขต(หาดใหญ่ห้อง 211 <u>สนอ.</u>)	
9.สังคมสูงวัย (Aging Society)	คณบดีคณะ <u>พยาบาลศาสตร์</u>	8 ก.ค.62 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมคณะพยาบาลศาสตร์	
10. ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง	<u>สวรส.</u>		

ประเด็นที่ 4.1 และ 4.2 ซึ่งได้นัดประชุมไว้ก่อนแล้วยังคงประชุมตามปกติ ภายหลังจากการประชุมครั้งที่ 1 จะรวมเป็นประเด็นเดียวกัน ภายใต้อาณาเขตที่ 4. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและ การจัดการภัยพิบัติ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทะเลสาบสงขลา ประมงและการเพาะเลี้ยง

- หมายเหตุ 1. ต้องบูรณาการงานทรัพยากรมนุษย์ วิจัยและบริการวิชาการ
2. ต้องบูรณาการเครือข่ายอุดมศึกษาและหน่วยงานภารกิจ(MOU)



ข้อมูล ณ 24 มี.ย.62

หลักเกณฑ์การเข้าสู่ Track บริการวิชาการ (Track ใหม่)

1.โครงการบริการวิชาการ จะต้องมื่อองค์ประกอบ ดังนี้

- ต้องได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการจากมหาวิทยาลัย โดยผ่านหน่วยงานกลางด้านบริการวิชาการ ในระดับวิทยาเขต
- ต้องเป็นโครงการใหม่ที่ไม่เคยยื่นเพื่อขอรับการประเมินมาก่อน ยกเว้นโครงการต่อเนื่อง
- กรณีโครงการที่ยื่นขอเป็นโครงการประเภทแบบให้เปล่า(ไม่คิดค่าธรรมเนียมบริการวิชาการ)โครงการนั้นจะต้องได้รับอนุมัติให้ปิดโครงการแล้ว ภายในช่วงที่ขอรับการประเมิน
- กรณีโครงการที่ยื่นขอเป็นโครงการประเภทก่อให้เกิดรายได้ หากโครงการนั้นยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้นหรือยังไม่ปิดโครงการ สามารถยื่นเพื่อเสนอให้พิจารณาได้โดยจะคิดตามรายได้ที่เกิดขึ้นในช่วงรอบการประเมิน

หลักเกณฑ์การเข้าสู่ Track บริการวิชาการ (Track ใหม่) ต่อ

2. บุคลากรตำแหน่งวิชาการ จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นผู้ที่มีคณะ/ส่วนงานเห็นชอบให้อยู่ใน track บริการวิชาการ และส่งรายชื่อให้กับศูนย์บริการวิชาการตามแบบฟอร์มที่กำหนดเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง และจะเปลี่ยนเป็น track บริการวิชาการได้ต่อเมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติแล้ว โดยสามารถเปลี่ยนเป็น track บริการวิชาการเมื่อไหร่ก็ได้ และจะต้องกลับมาอยู่ใน track เดิมเมื่อโครงการสิ้นสุด

2.2 คณะ/ส่วนงานสามารถยื่นเรื่องขอให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการเปลี่ยนไปอยู่ใน track บริการวิชาการ ตามแผนปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักเกณฑ์การเข้าสู่ Track บริการวิชาการ (Track ใหม่) ต่อ

2.3 บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องแสดงสัดส่วนภาระงานในโครงการบริการวิชาการที่ยื่นขอในแต่ละโครงการ ซึ่งสามารถยื่นได้มากกว่า 1 โครงการโดยโครงการที่ยื่นจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- หากยื่นโครงการประเภทแบบก่อให้เกิดรายได้

- ข้าราชการ จะต้องมียกงบประมาณโครงการอย่างน้อย **2,500,000 บาท** ต่อรอบการประเมิน 6 เดือน
- พนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องรวมงบประมาณโครงการ อย่างน้อย **5,000,000 บาท** ต่อรอบการประเมิน 1 ปี

หลักเกณฑ์การเข้าสู่ Track บริการวิชาการ (Track ใหม่) ต่อ

- หากยื่นโครงการประเภทแบบให้เปล่า (ไม่คิดค่าธรรมเนียมบริการวิชาการ)
 - มีชุมชนที่ได้รับบริการตั้งแต่ 2 ชุมชน ขึ้นไป
 - มีเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมดำเนินงานโครงการ ทั้งจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในรูปของนิติบุคคลรวมอย่างน้อย 2 เครือข่าย
 - มีผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการเป็นรูปธรรมมีหลักฐานชัดเจน
- โครงการที่ดำเนินตามนโยบายรัฐบาล หรือ กรณีเหตุ ฉุกเฉิน หรืออื่น ๆ ที่นอกเหนือจากนี้ ซึ่งอธิการบดีเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการ

วิธีการคำนวณภาระงาน (TOR) (หลักเกณฑ์ใหม่)

LU ที่ปฏิบัติได้จริง
LU ตามข้อตกลง

$$(1) \text{ คะแนนแต่ละภาระงาน} = 1 - 0.25 \text{ * สัดส่วนแต่ละภาระงาน}$$

หมายเหตุ คำนวณจาก (ภาระงานสอน / วิจัยและผลงานวิชาการ / บริการวิชาการ / อื่น ๆ)

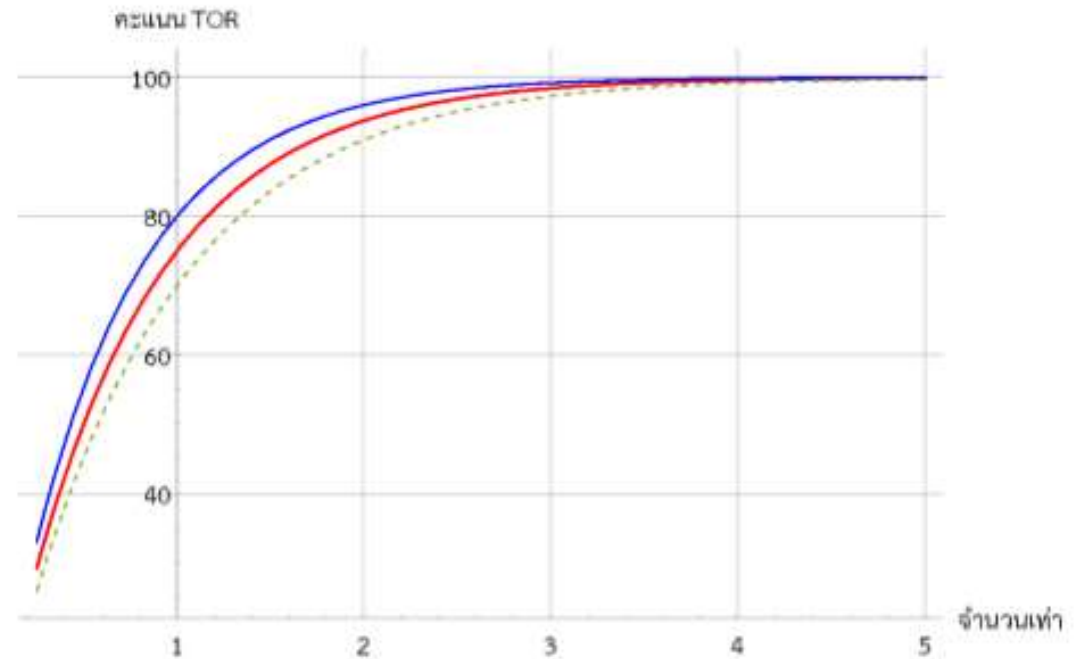
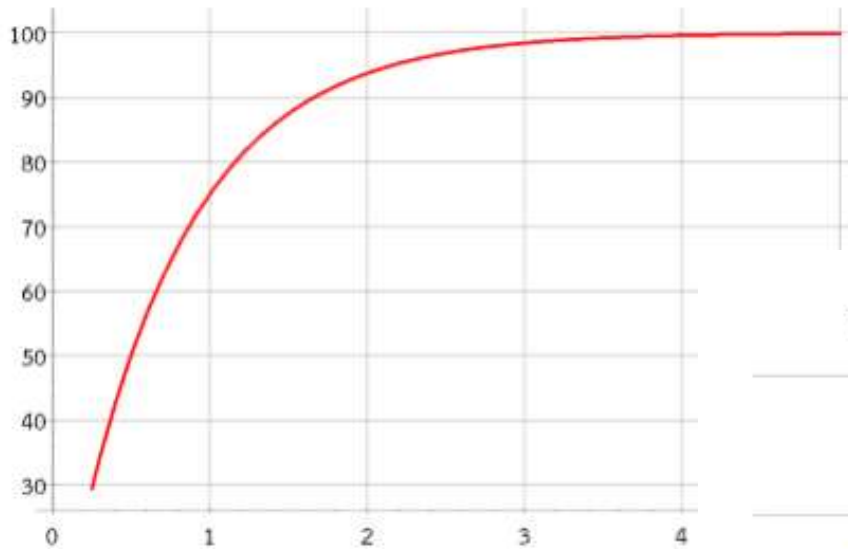
$$(2) \text{ คะแนนจาก 4 ภาระงาน} = (\text{ผลบวกคะแนนจากข้อ (1)}) * 80\%$$

$$(3) \text{ คะแนนรวมทุกภารกิจ} = (\text{คะแนนจากข้อ (2)}) + \text{คะแนนจากส่วนงานประเมิน}$$

$$(4) \text{ คะแนน TOR 80\%} = \text{คะแนนจากข้อ (3)} * 80\%$$

กราฟแสดงตัวอย่างสูตรคำนวณใหม่

คะแนน TOR



ตัวอย่างการคำนวณคะแนน TOR ตามสูตรใหม่

ภาระงาน	ร้อยละ	ขั้นต่ำ (LU)	ผลที่ได้ (LU)	คะแนน	หมายเหตุ (จากสูตรหน้า 18)
1. สอน	60	12	20	54.05	ข้อ (1)
2. วิจัยและผลงานวิชาการฯ	25	5	5	18.75	ข้อ (1)
3. บริการวิชาการ	10	2	3	8.75	ข้อ (1)
4. อื่นๆ	5	1	2	4.69	ข้อ (1)
5. รวมคะแนนข้อ (1+2+3+4) * 80%				68.99	ข้อ (2)
6. คณะ/ส่วนงานประเมิน	20			20	
7. คะแนนรวมทุกภารกิจ ข้อ 5 + 6				88.99	ข้อ (3)
8. คะแนน TOR สัดส่วน 80% (ข้อ 7 * 80%)				71.19	ข้อ (4)
คะแนน Competency	20			20	
คะแนน TOR+Competency	100	20	30	91.19	

สรุปตัวอย่างการคำนวณตามสูตรใหม่

ภาระงาน	ร้อยละ	คะแนนประเมิน (track เน้นสอน)						คะแนนประเมิน (track วิจัย)		
		ตัวอย่าง 1	ตัวอย่าง 2	ตัวอย่าง 3	ตัวอย่าง 4	ตัวอย่าง 5	ตัวอย่าง 6	ร้อยละ	ตัวอย่าง 7	ตัวอย่าง 8
1. สอน	60	53.02	59.98	58.49	52.52	55.73	40.68	25	24.97	24.94
2. วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ	25	23.1	24.73	23.61	17.31	0	0	60	60	56.61
3. บริการวิชาการ	10	9.95	9.92	6.24	8.23	4.16	5	10	10	9.68
4. อื่นๆ	5	5	2.61	5	4.96	5	4.78	5	5	4.91
รวม 4 ภาระงาน 80%		72.86	77.79	74.67	66.42	51.91	40.37		79.98	76.91
คณะ/ส่วนงานประเมิน 20%		20	20	20	20	20	20		20	20
คะแนน TOR 80%		74.29	78.23	75.74	69.14	57.53	48.3		79.98	77.53
Competency 20%		20	20	20	20	20	20		20	20
TOR+Competency (ใหม่)	100	94.29	98.23	95.74	89.14	77.53	68.3		99.98	97.53

สรุปเปรียบเทียบคะแนน TOR (ระหว่างสูตรเดิม และ สูตรใหม่)

	คะแนนประเมิน (track สอน)						คะแนนประเมิน (track วิจัย)	
	ตัวอย่าง 1	ตัวอย่าง 2	ตัวอย่าง 3	ตัวอย่าง 4	ตัวอย่าง 5	ตัวอย่าง 6	ตัวอย่าง 7	ตัวอย่าง 8
คะแนน TOR+ Competency (สูตรเดิม)	100	100	97.29	89.82	77.51	36.24	100	95.88
คะแนน TOR+ Competency (สูตรใหม่)	94.29	98.23	95.74	89.14	77.53	68.3	99.98	97.53



ส่วนที่ 3

● ภาระงานสายสนับสนุน (ส่วนผลสัมฤทธิ์งาน)

โดย ...กองบริหารทรัพยากรบุคคล

37

สัดส่วนภาระงานของผลสัมฤทธิ์งาน (80 คะแนน)

สัดส่วน เต็ม	สัดส่วนแต่ละภาระงาน		
	ผลงานประจำ	งานพัฒนา	*ภาระงานที่ ส่วนงานกำหนด
100 %	40-70 %	10-40 %	20 %
80 คะแนน	64 คะแนน		16 คะแนน

ภาระงานของผลสัมฤทธิ์งาน (80 คะแนน)

ภาระงาน	การประเมินต่อปี	
	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้
ผลงานประจำ	ประเมินปีละ 2 ครั้ง	ประเมินปีละ 1 ครั้ง
งานพัฒนา		
*ภาระงานที่ ส่วนงานกำหนด	ประเมินปีละ 2 ครั้ง	ประเมินปีละ 2 ครั้ง

รายการของผลงานประจำ

ภาระงาน	รายการ
<p>ผลงานประจำ (40-70 %)</p>	<ul style="list-style-type: none"> งานตามภาระงานตามตำแหน่ง/ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	<ul style="list-style-type: none"> งานที่ได้รับมอบหมาย
	<p>งานเพิ่มเติมเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับ เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน</p>

รายการของงานพัฒนา

ภาระงาน

รายการ

งานพัฒนา
(10-40 %)

เช่น

การพัฒนากระบวนการ
ทำงาน ฯ

รายการภาระงานที่ส่วนงานกำหนด

ภาระงาน	รายการ
<p>ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด ๗ (20 %)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1120 593 2072 735">• เชิงยุทธศาสตร์ <li data-bbox="1120 737 2072 1007">• สนับสนุนงานสอน/วิจัย/บริการวิชาการ <li data-bbox="1120 1008 2072 1513">• ภารกิจที่ส่วนงานกำหนด/การมีส่วนร่วมทำภารกิจในส่วนงาน/ต่างส่วนงาน / มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4

ประเมินพฤติกรรมการทำงาน

Competency

เริ่มใช้ รอบประเมินปี 2564

ระดับของการประเมิน Competency

ระดับ	ความหมายของระดับการประเมิน Competency	
	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ
1	ต้องปรับปรุง	Needs improvement
2	น้อยกว่าความคาดหวัง	Less than expectation
3	ได้ตามความคาดหวัง	meets expectation
4	สูงกว่าความคาดหวัง	exceeds expectation
5	โดดเด่น	outstanding

สมรรถนะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สมรรถนะ (Competency) (1)

ค่านิยม/พฤติกรรมชีวิต

P : Professionalism (ความเป็นมืออาชีพ)

1. ความรับผิดชอบ (Accountability)	<u>รับผิดชอบงานและเชื่อถือได้ว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จอย่างดี</u>
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	มีความ <u>ซื่อสัตย์</u> ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องอย่าง <u>เสมอต้นเสมอปลาย</u>
3. ความกระตือรือร้น พร้อม ปรับเปลี่ยน (Agility)	มีความกระฉับกระเฉง <u>กระตือรือร้น</u> ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อม <u>ปรับการทำงาน</u> ตามภารกิจที่เปลี่ยนไป
4. ความคิดสร้างสรรค์ในการ พัฒนางาน (Innovation)	มีความ <u>คิดสร้างสรรค์</u> พัฒนางานให้มี <u>คุณค่า</u> มีประโยชน์
5. การบริหารจัดการ (Management)	มี <u>กลยุทธ์</u> และ <u>แผนงาน</u> ที่ดี

สมรรถนะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สมรรถนะ (Competency)	คำนิยาม/พฤติกรรมชี้วัด
S : Social responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)	
6. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Oriented)	ให้บริการ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของ <u>ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน</u>
7. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Value Resource Utilization)	ใช้ทรัพยากรอย่าง <u>คุ้มค่า</u> และมีประสิทธิภาพ
8. การมีจิตอาสา (Volunteering Spirit)	มีจิตอาสา ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”
U : Unity (รู้จักสามัคคี)	
9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ให้ความ <u>ร่วมมือ</u> รับฟังความคิดเห็น <u>มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน</u> เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

ระดับและคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Competency)

ผลประเมิน	ระดับ	คะแนนร้อยละ	หมายเหตุ
โดดเด่น	5	100	1.ประเมินพฤติกรรมการทำงาน เต็ม 20 คะแนน 2.ทุกคนประเมินสมรรถนะ 9 รายการ แต่ละรายการมี 5 ระดับ เต็ม 100 คะแนน (9 รายการ*100 = 900 คะแนน) 3. ค่าคาดหวังระดับ 3 ทุกตำแหน่งและทุกรายการ “ทำได้ตามคาดหวัง = 75 %”
สูงกว่าความคาดหวัง	4	90	
ได้ตามคาดหวัง	3	75	
น้อยกว่าความคาดหวัง	2	50	
ต้องปรับปรุง	1	25	

วิธีคิดคะแนน

$$\text{คะแนน Competency} = \frac{\sum_{i=1}^9 \text{คะแนน Competency ข้อที่ } i}{9} * \frac{20}{100}$$

สัดส่วนประเมินเฉพาะ

Competency

(1) กรรมการรวมจำนวน 5 คน โดยกำหนดสัดส่วนประธาน 40% กรรมการ 4 คน ๆ ละ 15%

(2) กรณีมีการแต่งตั้งเฉพาะกรรมการประเมินไม่ครบ 4 คน ใช้วิธีกระจายสัดส่วนของกรรมการรวมให้ครบ 60 % เช่นกรรมการ 3 คน ๆ ละ 20 % กรรมการ 2 คน ๆ ละ 30 %

ระดับคะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนนร้อยละ	ระดับ
90-100	ดีเด่น
80-89.99	ดีมาก
70-79.99	ดี
60-69.99	พอใช้
0.59.99	ปรับปรุง ไม่ผ่านการประเมิน

ส่วนที่ 5

กรณีไม่ผ่านการประเมิน
(คะแนนต่ำกว่า 60 %)

วิธีการดำเนินการหากไม่ผ่านการประเมิน ฯ

ประเภทบุคลากร	วิธีการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ (ประเมิน ปีละ 2 ครั้ง)	<ol style="list-style-type: none">1. ทำคำมั่นพัฒนาตนเองรอบที่ ไม่ผ่าน2. รอบประเมินถัดไปต้องผ่าน 60% หากไม่ผ่าน มี 3 ทางเลือก<ol style="list-style-type: none">2.1 ทำคำมั่น ฯ อีกครั้ง หรือ2.2 ลาออก หรือ2.3 ให้ออกจากงาน3. หาก 2.1 ไม่ผ่าน ให้ออกจากงาน

วิธีการดำเนินการหากไม่ผ่านการประเมิน ฯ (ต่อ)

ประเภทบุคลากร	วิธีการ
พนักงานมหาวิทยาลัย (ประเมินปีละ 1 ครั้ง)	<ol style="list-style-type: none">1. ทำคํ่ามั่นพัฒนาตนเองรอบที่ ไม่ผ่าน2. รอบประเมินถัดไปต้องผ่าน 60% หากไม่ผ่าน ให้ออกจากงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปีนั้น