

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานภาระงานส่วนกำหนด

สำหรับสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์

(100 คะแนน เท่ากับร้อยละ 16 ของคะแนนรวม)

ใช้ในรอบการประเมิน 1 มิ.ย 2564 - 31 พ.ค. 2565

แนวคิด

- กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะและมหาวิทยาลัย
- ต่อเนื่องแนวทางเดิมในแง่การพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบผ่านระบบการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาตนเอง โดยปรับเปลี่ยนให้มีหัวข้อมุ่งเน้นที่ชัดเจนขึ้น ได้แก่ การร่วมสร้างนวัตกรรมใหม่ การพัฒนาระบบ PCT ของโรงพยาบาล การปรับปรุง Websites การสอบประเมินภาษาอังกฤษ และมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน เน้นคุณภาพมากขึ้น และทำเป็นระยะ
- ให้ความสำคัญการทำงานแบบทีม (สัดส่วนคะแนนสูงสุดแบบทีม:บุคคล = 90:78 โดยสามารถเลือกทำให้ครบ 100 คะแนนจากข้อใดก็ได้ ทั้งนี้ในส่วนสาขาวิชาสามารถเลือกทำอย่างน้อย 63 คะแนน (กรณีทางสาขาวิชากำหนดเอง 37 คะแนน และส่งมาที่หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล)
- มีกระบวนการพัฒนา เพื่อเสริมศักยภาพโดยทีม HRC (Human resource committee) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้อในการบรรลุผลในแต่ละหัวข้อต่อไป

ประเด็นการส่งเสริม	กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	ระดับคะแนน	ผลลัพธ์ที่สำคัญ/หลักฐานอ้างอิง
1. ปรับปรุงกาดำเนินงานให้ทำงานอย่างเป็นระบบ	1.1 จัดทำแผนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบ Voice of Customers (VOCs), Objective Key Results (OKRs) ตลอดถึงแนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม ระยะเวลาที่ดำเนินการ วิธีการ ประเมินผล ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 4 ปีของคณะฯ นำเสนอในรูปแบบ PowerPoint	ระดับดีมาก 15 คะแนน ระดับดี 10 คะแนน ระดับทั่วไป 5 คะแนน  พิจารณาความสำคัญของงาน ความเชื่อมโยงของแผนกับยุทธศาสตร์คณะ ความสัมพันธ์ VOCs แผนการดำเนินงานและการประเมินผล  คะแนนต่อหน่วยงาน ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร	มีการนำเสนอต่อทีมบริหารคณะฯ  ภายในเดือนกรกฎาคม 2564 ตามที่คณบดีกำหนด

ประเด็นการส่งเสริม	กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	ระดับคะแนน	ผลลัพธ์ที่สำคัญ/หลักฐานอ้างอิง
	<p>1.2 จัดทำ Key reports, Key results ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับ OKRs และ แผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ของคณะฯ</p>	<p>ระดับดีมาก 15 คะแนน ระดับดี 10 คะแนน ระดับทั่วไป 5 คะแนน</p> <p>พิจารณา ความเชื่อมโยงของ Key reports กับ ยุทธศาสตร์คณะฯ ที่สะท้อนตัวชี้วัดเชิงกระบวนการ ที่สำคัญหรือตัวผลของ OKRs คณะฯ/ไม่ควรมีความ ข้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน</p> <p>คะแนนต่อหน่วยงาน ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา</p>	<p>Key reports, Key results ตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตาม OKRs แสดงในระบบ IT ให้พร้อมใช้งานได้จริง ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2564</p> <p>ประเมินผลวันที่ 1 สิงหาคม 2564</p>
	<p>1.3 จัดทำกระบวนการพัฒนาคุณภาพการ ดูแลผู้ป่วย/ความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุ เป้าหมายคุณภาพของหน่วย CQI</p> <p>(สำหรับกลุ่มทันตแพทย์ประจำ โรงพยาบาลและทีมงานโรงพยาบาล)</p>	<p>ระดับคะแนน 5- 10 คะแนน</p> <p>พิจารณา ความถูกต้อง ครอบคลุมประเด็นสำคัญ นำมาสู่การพัฒนางานได้</p> <p>คะแนนต่อหน่วยงานโรงพยาบาล ผู้พิจารณา:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม</li> <li>- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรมด้านการ บริการ</li> <li>- ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรมด้าน ประกันคุณภาพ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นำเสนอโครงการ 30 สิงหาคม 2564</li> <li>2. ส่งโครงการและผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ 30 กันยายน 2564</li> </ol>

ประเด็นการส่งเสริม	กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	ระดับคะแนน	ผลลัพธ์ที่สำคัญ/หลักฐานอ้างอิง
2. เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน	2.1 ปรับปรุงระบบการดำเนินงานที่เน้นการลดขั้นตอน เพิ่มความรวดเร็ว มีความพร้อมในการรองรับงาน และมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย 1 งานที่สำคัญ	<p>ระดับดีมาก 15 คะแนน</p> <p>ระดับดี 10 คะแนน</p> <p>ระดับทั่วไป 5 คะแนน</p> <p>ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุง 0 คะแนน</p> <p>พิจารณาประโยชน์ที่ได้จากการปรับปรุงระบบงานที่ชัดเจน และมีผลสำคัญต่อการทำงาน</p> <p>คะแนนต่อหน่วยงาน</p> <p>ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา</p>	<p>แสดงคู่มือ หรือ Flow หรือภาพหรือวิดีโอที่เปรียบเทียบความแตกต่างและผลการดำเนินงานในการลดขั้นตอน เช่น เวลา หรือความถูกต้องที่ดีขึ้น</p> <p>นำเสนอแนวทางการดำเนินงานเบื้องต้น ภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2564 และแสดงผลการดำเนินงานภายใน 1 กันยายน 2564 ที่หน่วยงานโยบายและแผน (คุณกนกวรรณ สุวรรณรัตน์)</p>
	2.2 ปรับปรุง Websites ในการดำเนินงานให้มีความทันสมัยและสะท้อนความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ของคณะฯ	<p>ระดับดีมาก 15 คะแนน</p> <p>ระดับดี 10 คะแนน</p> <p>ระดับทั่วไป 5 คะแนน</p> <p>ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุง 0 คะแนน</p> <p>พิจารณา ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายเพียงใด/มีความทันสมัย และมีการ update/ความสวยงาม/ความถูกต้อง/สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงาน/เพิ่มความสะดวกในการทำงาน</p> <p>คะแนนต่อหน่วยงาน</p> <p>ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา</p>	<p>ปรับปรุง Websites ให้พร้อมใช้งานได้จริง ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2564</p> <p>ประเมินผล วันที่ 1 สิงหาคม 2564</p>
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ ทำงานส่วนกลาง	3.1 เป็นคณะกรรมการที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่วนกลางของคณะฯ งานมหาวิทยาลัย (นอกเหนือจากงานหน่วยงานของตนเอง)	<p>2 คะแนนต่อคณะกรรมการ สูงสุดไม่เกิน 6 คะแนน</p> <p>ต่อรอบประเมิน</p> <p>กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ (แม่บ้าน พชร.รภ.) ปรับจาก 2 เป็น 3 คะแนนต่อครั้ง</p> <p>สูงสุดไม่เกิน 9 คะแนนต่อรอบประเมิน</p>	<p>พิจารณารายชื่อคณะกรรมการจากหนังสือแต่งตั้ง แต่หากไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ ทางประธานสามารถเสนอระดับคะแนนที่เหมาะสมได้</p> <p>กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ แสดงภาพประกอบได้</p>

ประเด็นการส่งเสริม	กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	ระดับคะแนน	ผลลัพธ์ที่สำคัญ/หลักฐานอ้างอิง
	3.2 เข้าร่วมกิจกรรมของคณะ/ มหาวิทยาลัย	1 คะแนน ต่อครั้ง สูงสุดไม่เกิน 6 คะแนน ต่อรอบ ประเมิน	เอกสารร่วมประชุมหรือสามารถแสดงหลักฐาน ประกอบได้
4. ส่งเสริมการพัฒนา ตนเอง เพื่อการบรรลุ เป้าหมายของ หน่วยงานที่สำคัญ	4.1 เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่ ทางคณะหรือหน่วยงานของตนเองกำหนด หรือที่สอดคล้องกับ IDP ที่กำหนด	1 คะแนนต่อการอบรม สูงสุดไม่เกิน 6 คะแนนต่อรอบประเมิน	เอกสารแสดงการเข้าร่วมการอบรมหรือหลักฐาน แสดงการเข้าร่วม และผ่านตามวัตถุประสงค์ การเข้าร่วม  ทีมผู้จัดทำโครงการส่งรายชื่อให้ หน่วยบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4.2 ร่วมประเมินการทดสอบภาษาอังกฤษ e-testing หรือ Tell me more	ร่วมประเมินการทดสอบ 2 คะแนน  ประเมินการทดสอบผ่านตามมหาวิทยาลัยกำหนด 4 คะแนน  กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ (แม่บ้าน พชร. รปภ.) หรือผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี  ร่วมประเมิน 4 คะแนน ประเมินผ่าน 6 คะแนน	พิจารณาจากระบบ คุณเสาวณี แซ่หลี่ เป็นผู้รวบรวม ส่งทางงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2565
	4.3 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในคณะ โดย เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานในคณะ/ นอกคณะเพื่อพัฒนาศักยภาพที่สัมพันธ์กับ เป้าหมายของคณะฯ	ภายในคณะฯ 2 คะแนน ต่อกิจกรรม สูงสุดไม่เกิน 8 คะแนนต่อรอบประเมิน  ภายนอกคณะฯ 3 คะแนน ต่อกิจกรรม สูงสุดไม่เกิน 9 คะแนนต่อรอบประเมิน  กรณีเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ (แม่บ้าน พชร. รปภ.) ปรับจาก 2 เป็น 3 คะแนน ปรับจาก 3 เป็น 4.5 คะแนน สูงสุดไม่เกิน 9 คะแนนต่อรอบประเมิน	โครงการการจัดประชุม  เอกสารหรือหลักฐานแสดงการเป็นวิทยากร ส่งให้ที่ หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการส่งเสริม	กิจกรรม/ลักษณะงานที่ประเมิน	ระดับคะแนน	ผลลัพธ์ที่สำคัญ/หลักฐานอ้างอิง
	4.4 มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน (KM: knowledge management) เช่น การถอดบทเรียน สรุบทบทเรียน เผยแพร่ ความรู้สู่วงกว้าง โดยมีผู้เข้าร่วม กระบวนการอย่างน้อย 4 คน	3 คะแนนต่อกิจกรรมต่อคน สูงสุดไม่เกิน 9 คะแนน ต่อรอบประเมิน	เอกสาร/บันทึกแสดงผลการถอดบทเรียนของกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งให้ที่หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล  ภาพ/หลักฐาน แสดงการเผยแพร่เนื้อหาสู่วงกว้าง
	4.5 มีการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน (KM: knowledge management) เช่น การถอดบทเรียน สรุบทบทเรียน เผยแพร่ ความรู้สู่วงกว้าง โดยมีผู้เข้าร่วม กระบวนการอย่างน้อย 6 คน	5 คะแนนต่อกิจกรรมต่อคน สูงสุดไม่เกิน 15 คะแนนต่อรอบประเมิน	เอกสาร/บันทึกแสดงผลการถอดบทเรียนระหว่าง หน่วยงาน ส่งให้ที่หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล  ภาพ/หลักฐาน แสดงการเผยแพร่เนื้อหาสู่วงกว้าง
5. ผลสำเร็จจากการ ดำเนินงาน	แสดงผลการดำเนินงานจากข้อ 1.1 ในด้านการบรรลุแผนของหน่วยงานของตนเองหรือต่อตนเองในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของหน่วยงานละ แผนยุทธศาสตร์ 4 ปี ของคณะฯ โดยมี ผู้ประเมิน (ผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมาย) อย่างน้อย 30 คน ในช่วงรอบประเมิน	ระดับความพึงพอใจ ร้อยละ 90 ขึ้นไป = 20 คะแนน ร้อยละ 80-89.9 = 15 คะแนน ร้อยละ 70-79.9 = 10 คะแนน น้อยกว่าร้อยละ 70 = 5 คะแนน	เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลการประเมินความพึงพอใจ และแสดงแนวทางการปรับปรุง การดำเนินงาน  ส่งผู้บริหารของหน่วยงานตนเอง และส่งฝ่ายแผนฯ ภายในรอบประเมิน
6. ร่วมสร้างนวัตกรรม ใหม่	สนับสนุน จัดทำ Special Course หรือ Micro-credential เพื่อ upskill, reskill โดยมีจำนวนชั่วโมงอย่างน้อย 15 ชั่วโมง (เทียบเท่า 1 รายวิชา) หรือจัดการเรียน การสอนตามแนวทางของ PSU MOOC (Massive Open Online Course) เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จัดทำสื่อ ทำการตลาด เผยแพร่ เพื่อให้ เกิดระบบและการดำเนินการได้จริง	พิจารณาตามบทบาทดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยมี ระดับคะแนน 1-15 คะแนน  พิจารณาโดยตรงคนบตีฝ่ายการศึกษา/รองคนบตี ฝ่ายหลังปริญญาฯ/อาจารย์ผู้จัดทำหลักสูตร	หลักสูตรใหม่ที่มีลักษณะเป็น Micro-credential หรือ PSU-MOOC

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานภาระงานส่วนที่ 2 (ดาว)  
 สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน  
 สัดส่วนร้อยละ 20 ของงบประมาณที่ได้รับ (0.788 % ประมาณ 274 ดาวต่อ 145 คน)  
 คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
 ใช้ในรอบการประเมิน 1 มิ.ย. 2564 - 31 พ.ค. 2565

**แนวคิด**

- เน้นการขับเคลื่อนสู่ผลลัพธ์ที่ชัดเจนตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ/มหาวิทยาลัย ผ่านการทำงาน ทั้งระดับบุคคล ระดับทีม ที่ทำงานแบบบูรณาการ ข้ามหน่วยงานได้
- พิจารณาทุกหน่วยงานรวมกัน โดยมีทีมประเมินที่ชัดเจน ให้กับผู้ที่มีความสามารถที่ดี/โดดเด่น (สามารถทำงานตาม TOR, 16% และมี Competency ได้มากกว่า ร้อยละ 80)
- มีลักษณะเกณฑ์พิเศษเพิ่มเติมให้ฝ่ายทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาลที่ชัดเจน

ประเด็นมุ่งเน้น	กิจกรรม	แนวทางการประเมิน
1. ลดค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ากระดาษ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าหมึกพิมพ์	กิจกรรม “ลดจ่าย ได้ทุกคน”  ทุกหน่วยงานช่วยกันดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่าย (โดยยังมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด)	ลดค่าใช้จ่ายโดยรวมของคณะเทียบกับปี 2563 อย่างน้อย ร้อยละ 10  (ฝ่ายสนับสนุนทุกคนได้ 10 คะแนน) พิจารณาจากฐานข้อมูลค่าใช้จ่ายเปรียบเทียบ  ผู้รับผิดชอบข้อมูล: หน่วยงานนโยบายและแผน
2. มุ่งเน้นยุทธศาสตร์คณะฯ สนับสนุนการเรียนการสอน การดูแลผู้ป่วย การทำงานวิจัย และสร้างนวัตกรรม ตลอดถึง ให้บริการวิชาการช่วยเหลือสังคม ผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ลดขั้นตอน เพิ่มรายได้	กิจกรรม “ทีมเด่น เห็นผลเร็ว”  โครงการผลงานโดดเด่นระดับทีม สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ คณะได้ชัดเจน มีผลระดับสูง โดยทีมผสมผสานข้ามหน่วยงานได้ (Cross-function team)	ประเมินจากผลลัพธ์การดำเนินงานในรอบ 1 ปี <ul style="list-style-type: none"> <li>■ เห็นประโยชน์สูง มุ่งโจทย์ยุทธศาสตร์ ตอบ VOCs</li> <li>■ พลิกโฉม/แสดงผลชัดเจน</li> <li>■ ต่อยอดหรือขยายสู่วงกว้างได้</li> <li>■ เอื้อในการพัฒนาและสร้างทีม</li> </ul>

ประเด็นมุ่งเน้น	กิจกรรม	แนวทางการประเมิน
<p>ลดค่าใช้จ่าย สร้างความพึงพอใจ สร้าง Branding สร้างเครือข่าย สร้างทีม</p>	<p>(1 สิงหาคม 2564 ให้ส่งโครงการ ชื่อ วัตถุประสงค์ ที่มา ตัวชี้วัดบอกให้ชัดเจนว่ามีความแตกต่างจากเดิมอย่างไร มีน้ำหนักในการพลิกโฉม และระบุวิธีการเบื้องต้น (ปรับได้ตลอด) /ระบุสมาชิกในทีม บทบาท</p> <p>โดยจะได้รับการพิจารณาเบื้องต้นว่าเหมาะสมกับการเป็นโครงการเด่นหรือไม่</p> <p>นำเสนอโครงการในรูป PowerPoint</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ รอบแรก พฤศจิกายน 64</li> <li>■ รอบสอง เมษายน 65</li> </ul> <p>สามารถนำเสนอรอบใดรอบหนึ่ง หรือเป็นโครงการต่อยอด นำเสนอแยกเป็น 2 โครงการได้</p>	<p>(คะแนนประมาณ 10-50 คะแนน แล้วแต่คณะกรรมการจัดสรร โดยแต่ละคนมีหลายโครงการได้)</p> <p>สัดส่วนคะแนนในกลุ่ม ให้ตกลงภายในกลุ่มเอง โดยให้ระบุบทบาทที่เกี่ยวข้องได้และแจ้งก่อนนำเสนอ</p> <p>ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา</p>
<p>3. พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน</p>	<p>กิจกรรม “ยื่น 1 ฟังตนเอง”</p> <p>โครงการทำทนายตนเอง ทำเดี่ยว แสดงถึงแนวทางการพัฒนางาน มีผลงานสร้างการเปลี่ยนแปลงโดดเด่นให้กับคณะได้อย่างชัดเจน</p> <p>(1 สิงหาคม 2564 ให้ส่งโครงการ ชื่อ วัตถุประสงค์ ที่มา ตัวชี้วัดบอกให้ชัดเจนว่ามีความแตกต่างจากเดิมอย่างไร มีน้ำหนักในการพลิกโฉม และระบุ วิธีการเบื้องต้น (ปรับได้ตลอด)</p>	<p>กิจกรรมหรือโครงการระดับบุคคล ที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ต่อยุทธศาสตร์คณะได้ (10 คะแนน)</p> <p>คะแนนตามร้อยละของเป้าหมาย ซึ่งมีการตกลงร่วมกับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง</p> <p>บรรลุ 91-100% ได้ 10 คะแนน</p> <p>บรรลุ 81-90% ได้ 9 คะแนน</p> <p>บรรลุ 71-80% ได้ 8 คะแนน</p> <p>ผู้พิจารณา: ทีมบริหาร/ตัวแทนสาขาวิชา</p>

ประเด็นมุ่งเน้น	กิจกรรม	แนวทางการประเมิน
4. ทำวิจัย นวัตกรรม หรือ Routine to Research เพื่อการพัฒนา งาน หรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่	กิจกรรม “งานพัฒนา ผ่าน R2R” ทำวิจัย นวัตกรรม ซึ่งเป็นระบบการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ หรือ Routine to Research เช่น การทำ CQI ระบบการเงิน การคลัง ระบบการทำงานในสาขาวิชา หน่วยงานต่าง ๆ ทำได้ทั้งระดับบุคคลหรือทีมงาน	การนำเสนอแนวคิด/เค้าโครงแผนทำวิจัยหรือนวัตกรรม 5 คะแนน จัดทำวิจัยหรือนวัตกรรม ที่มีผลการดำเนินงานเสร็จสิ้น ขึ้นงาน 10-20 คะแนน คิดเป็นสัดส่วนต่อการดำเนินงาน พิจารณาโดยทีมบริหารตามลักษณะงาน
5. ได้รับการเชิดชู ผลงานเด่น หรือบุคคลดีเด่น ความดี เป็นที่ยอมรับ	กิจกรรม “เลอค่า มาแรง” เป็นผู้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับคณะขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่น ระดับคณะ (10 คะแนน)</li> <li>ระดับมหาวิทยาลัยหรือสูงกว่า (15 คะแนน) พิจารณาให้คะแนนในระดับสูงสุด</li> <li>■ ได้รับรางวัลการประกวดผลงาน ในระดับคณะฯ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (5-10 คะแนน)</li> <li>■ รางวัล SMART DPSU (5-10 คะแนน)</li> </ul> <p>ผู้รวบรวมคะแนน: หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
6. เพิ่มรายได้ (เฉพาะกลุ่มทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาล)	กิจกรรมเพิ่มการให้บริการแก่ผู้ป่วยจากเดิมและสร้างรายได้ (หักค่าแลปและวัสดุจำเพาะ เช่น Implant membrane กระดูกเทียม) อย่างน้อย 800,000 บาท ต่อปี ต่อคน	รายได้อย่างน้อย 800,000 บาทต่อปี ต่อคน (8 คะแนน)  ยอดเกินทุก 100,000 บาท เท่ากับ 1 คะแนน (คะแนนสูงสุด 20 คะแนน)  พิจารณาจากระบบฐานข้อมูลการเงิน HosXP  ผู้รับผิดชอบข้อมูล: หน่วยนโยบายและแผน