

เกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน (สายอำนวยการหรือวิชาชีพ)

ร้อยละ 20 (Competency)

วิทยาลัยการคอมพิวเตอร์

<p>1. ความรับผิดชอบ (Accountability) รับผิดชอบงานและเชื่อถือได้ว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จอย่างดี</p>	<p>2. ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง อย่างเสมอต้นเสมอปลาย</p>	<p>3. ความกระตือรือร้น พร้อมปรับเปลี่ยน (Agility) มีความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้</p>
<p>ระดับ 1 ไม่รับผิดชอบงานและขาดความน่าเชื่อถือในหน้าที่ การงาน</p>	<p>ระดับ 1 ขาดความซื่อสัตย์ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ</p>	<p>ระดับ 1 ขาดความกระตือรือร้นและไม่ปรับพฤติกรรม ต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
<p>ระดับ 2 มีความรับผิดชอบงาน แต่ขาดวินัยปฏิบัติงาน งานที่มอบหมายเสร็จไม่ทันตามกำหนด</p>	<p>ระดับ 2 ปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่ยังมีความบกพร่อง</p>	<p>ระดับ 2 ขาดความกระตือรือร้นแต่ปรับพฤติกรรมต่อการ เปลี่ยนแปลง</p>
<p>ระดับ 3 รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดี งานที่มอบหมายเสร็จทันตามกำหนด</p>	<p>ระดับ 3 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยฯ คร่งครัด</p>	<p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
<p>ระดับ 4 รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพ งานที่มอบหมายเสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนด</p>	<p>ระดับ 4 (เพิ่ม) ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและคุณธรรมสม่ำเสมอ</p>	<p>ระดับ 4 (เพิ่ม) มีการพัฒนาทักษะ (upskill) ใหม่ ที่ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม</p>
<p>ระดับ 5 ได้รับการยกย่องบุคคลที่มีความรับผิดชอบ</p>	<p>ระดับ 5 บุคคลที่ได้รับการยกย่องด้านความซื่อสัตย์</p>	<p>ระดับ 5 เป็นบุคคลตัวอย่างหรือดีเด่น</p>

4. ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน (Innovation) มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการทำงานให้มีคุณค่ามีประโยชน์	5. การบริหารจัดการ (Management) มีกลยุทธ์และแผนงานที่ดี	6. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Oriented) ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน
ระดับ 1 ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	ระดับ 1 ไม่มีการบริหารจัดการที่ดี	ระดับ 1 ความพึงพอใจจากผู้รับบริการโดยมีผลประเมิน การบริการ 3/5
ระดับ 2 มีการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน แต่ไม่มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน	ระดับ 2 มีการบริหารจัดการ แต่ขาดกลยุทธ์และแผนงานที่ดี	ระดับ 2 ความพึงพอใจจากผู้รับบริการโดยมีผลประเมิน การบริการ 3.5/5
ระดับ 3 สร้างนวัตกรรมช่วยเหลือและแก้ปัญหาทางงานที่ตนเอง ปฏิบัติ	ระดับ 3 มีการบริหารจัดการงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยมี กลยุทธ์และแผนงานที่ดี มีความถูกต้องในการทำงาน	ระดับ 3 ความพึงพอใจจากผู้รับบริการโดยมีผลประเมิน การบริการ 4/5
ระดับ 4 สร้างนวัตกรรมช่วยเหลือและแก้ปัญหาของหน่วยงาน	ระดับ 4 มีบริหารจัดการงานได้มีคุณภาพ มีกลยุทธ์ และแผนงานที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการชื่นชม	ระดับ 4 ความพึงพอใจจากผู้รับบริการโดยมีผลประเมิน การบริการ 4.5/5
ระดับ 5 ได้รับรางวัลด้านความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	ระดับ 5 เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีด้านการบริหารจัดการ	ระดับ 5 ความพึงพอใจจากผู้รับบริการโดยมีผลประเมิน การบริการ 5/5

<p>7. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ValueResource Utilization) ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>8. การมีจิตอาสา (Volunteering Spirit) มีจิตอาสา ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”</p>	<p>9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ให้ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน</p>
<p>ระดับ 1 ขาดความตระหนักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับ 1 ขาดจิตอาสาปฏิบัติงานส่วนร่วมของหน่วยงาน</p>	<p>ระดับ 1 ขาดการร่วมมือและการทำงานเป็นทีม</p>
<p>ระดับ 2 ปฏิบัติเป็นครั้งคราวในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับ 2 มีจิตอาสาปฏิบัติงานส่วนร่วมของหน่วยงานเป็นครั้งคราว</p>	<p>ระดับ 2 เข้าร่วมประชุมบุคลากร CoC Meeting เป็นบางครั้ง โดยขาดไม่มีเหตุความจำเป็น</p>
<p>ระดับ 3 ปฏิบัติตามนโยบายประหยัดพลังงาน/การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสม่ำเสมอ</p>	<p>ระดับ 3 อาสาร่วมงานประชาสัมพันธ์/อาสาร่วมกิจกรรมวิทยาลัยฯ และวิทยาเขตตามที่กำหนด</p>	<p>ระดับ 3 เข้าร่วมประชุมบุคลากร CoC Meeting และร่วมทำงานที่วิทยาลัยดำเนินการเป็นคณะทำงาน <u>การประสานระหว่างบุคคล</u></p>
<p>ระดับ 4 เสนอการแนวทางหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับ 4 (เพิ่ม) อาสาทำงานหัวหน้างานมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ (คณะทำงานหรือกรรมการของวิทยาลัยฯ)</p>	<p>ระดับ 4 (เพิ่ม) การร่วมรับผิดชอบนำทีมคณะทำงาน ร่วมช่วยเหลืองานของหน่วยงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี</p>
<p>ระดับ 5 บุคคลที่ได้รับรางวัลด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ตัวอย่างงาน TQM)</p>	<p>ระดับ 5 (เพิ่ม) เป็นบุคคลตัวอย่างด้านจิตอาสา</p>	<p>ระดับ 5 (เพิ่ม) เป็นบุคคลดีเด่นด้านการทำงานเป็นทีม</p>

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนรอบปีงบประมาณ

สัดส่วนเต็ม	สัดส่วนแต่ละภาระงาน		
	ผลงานประจำ	ผลงานพัฒนา	ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด
100%	60% (48 คะแนน)	40% (16 คะแนน)	20%
80 คะแนน	64 คะแนน		16 คะแนน

งานที่ส่วนงานกำหนดสำหรับบุคลากรสายอำนวยการฯ (16%)

บุคลากรสายอำนวยการฯ สามารถเลือกลักษณะงานได้ดังต่อไปนี้

1 โครงการที่พัฒนางานประจำ

ต้องมีการนำเสนอแผนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณบดี

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานให้ดีขึ้น

คะแนน: 4 - 16%

เกณฑ์การประเมิน	ปริมาณที่ทำได้	คะแนน (%)
ใช้งานได้จริงตามที่ตกลง	ทั้งหมด	6
	บางส่วน	4
	เล็กน้อย	2
ใช้ระยะเวลาในการทำงานน้อยลงตามที่ตกลง	น้อยลงกว่าเดิมเห็นได้ชัด	5
	น้อยลงกว่าเดิม	3
	น้อยลงกว่าเดิมเล็กน้อย	1
มีความถูกต้องมากขึ้นตามที่ตกลง	ถูกต้องทั้งหมด	5
	ถูกต้องบางส่วน	3
	ถูกต้องเล็กน้อย	1
รวม (16%)		

2. คู่มือปฏิบัติงาน หรือผลงานวิจัย

สามารถเลือกที่จะจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือผลงานวิจัยเพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสาย
อำนวยการฯ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณบดี

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: คู่มือปฏิบัติงานหรือผลงานวิจัยที่มีรูปแบบตรงกับนิยามของมหาวิทยาลัยซึ่งสามารถนำไปใช้
ในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการฯ

คะแนน: 8 - 16%

2.1 คู่มือปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน (%)
จัดทำคู่มือเสร็จและยื่นขอรับการประเมินในการขอตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้น	16
จัดทำคู่มือเสร็จแต่ไม่ได้ยื่นขอรับการประเมิน	10
จัดทำคู่มือเสร็จบางส่วน (มากที่สุด 8%)	
- บทที่ 1 - 2	2
- บทที่ 3 - 4	2
- บทที่ 5 และบรรณานุกรม	2
- ภาคผนวก (ถ้ามี) และ ประวัติผู้เขียน	2
รวม (16%)	

2.2 ผลงานวิจัย:

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน (%)
ผลงานวิจัยได้รับการตอบรับ (Accepted) ในการเผยแพร่	16
ผลงานวิจัยได้ส่งไปพิจารณา (Submitted)	10
ผลงานวิจัยเสร็จบางส่วน	
- Section ละ 2% เช่น Introduction, Literature Review, Methodology, Result, Discussion และ Conclusion	8
รวม (16%)	

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินภาระงานที่ส่วนงานกำหนด ฯ

ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการ ฯ	สัดส่วน		ตัวชี้วัด/เครื่องมือ ในการวัด ฯ	วิธีการประเมิน	วันที่ประกาศ/ วิธีประกาศ
		ร้อยละ	คะแนน			
1) ภาระงานช่วยลดขั้นตอนงาน หรือ/และ	ข้อเสนอโครงการ ฯ เป็นรายบุคคลหรือกลุ่มที่ เหมาะสมกับปริมาณงาน มีคณะกรรมการ ประเมินข้อเสนอโครงการ ฯ	20	16	ผู้เสนอต้องกำหนดตัวชี้วัดหรือ เครื่องมือในการวัด พร้อมเสนอวิธีการ ประเมินให้ชัดเจนในข้อเสนอโครงการ		
2) ภาระงานช่วยลดเวลารอคอย หรือ/และ						
3) ภาระงานช่วยลดค่าใช้จ่าย หรือ/และ						
4) ภาระงานช่วยลดความผิดพลาด หรือ/และ						
5) ภาระงานช่วยเพิ่มคุณภาพที่ต่อยอด หรือ/และ						
6) ภาระงานช่วยเพิ่มบริการรูปแบบใหม่ หรือ/และ						
7) ภาระงานเชิงความคิดและสร้างสรรค์						

หมายเหตุ ส่วนงานระบุปัญหา อุปสรรค หรือความเห็นอื่น ๆ ในการสร้างหลักเกณฑ์ ดังนี้.....

การประเมินด้านปริมาณและคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ (ผลงานประจำ งานพัฒนา และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด)

* รายงานภาระงานทั้ง 3 ต้องประเมินด้านปริมาณและคุณภาพ

รายการประเมิน/ภาระงาน	ด้านปริมาณ				ด้านคุณภาพ			
	1. รายการประเมิน	2. สัดส่วนร้อยละ	3. สัดส่วนคะแนน	4. วิธีการประเมิน (ในข้อ 2)	1. รายการประเมิน	2. สัดส่วนร้อยละ	3. สัดส่วนคะแนน	4. วิธีการประเมิน (ในข้อ 2)
ผลงานประจำ (ร้อยละ 60)	1) ปริมาณงาน (พิจารณา กับเป้าหมายข้อตกลงหรือ มาตรฐานของงาน)	10	8	5 = น้อยมากต่ำกว่ามาตรฐาน (0.4 เท่า) 6 = น้อยใกล้เคียงมาตรฐาน (0.6 เท่า) 7 = น้อยตามมาตรฐาน (0.8 เท่า) 8 = ปานกลางตามมาตรฐาน (1.0 เท่า) 9 = สูงตามมาตรฐาน (1.2 เท่า) 10 = สูงมากเกินมาตรฐาน (1.5 เท่า)	1) คุณภาพของงาน (พิจารณาจากความ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และความประณีต)	10	8	5 = แย่ 6 = ปรับปรุง 7 = พอใช้ 8 = ดี 9 = ดีมาก 10 = ดีเยี่ยม
	2) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ ปฏิบัติได้ (พิจารณากับ เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของงาน)	5	4	1 = ต่ำกว่าเป้าหมาย (0.4 เท่า) 2 = น้อยตามเป้าหมาย (0.6 เท่า) 3 = ปานกลางตามเป้าหมาย (0.8 เท่า) 4 = สูงตามเป้าหมาย (1.0 เท่า) 5 = สูงมากเกินเป้าหมาย (1.2 เท่า)	2) ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาเทียบ เวลาที่กำหนดไว้ใน ภารกิจนั้น)	5	4	1 = ปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก 5 = ดีเยี่ยม
	3) ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน (มีทักษะการ ปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา)	5	4	1 = น้อยและแก้ไขไม่ได้ 2 = น้อยแต่แก้ไขได้บ้าง 3 = ปานกลางและแก้ไขได้ 4 = สูงและแก้ไขได้ 5 = สูงมากและแก้ไขได้ถูกต้อง	3) การทำงานเป็นทีม (การให้ความร่วมมือ การ แก้ปัญหาพร้อมกัน ความ เป็น unity)	5	4	1 = ปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก 5 = ดีเยี่ยม
	4) ภาระงานที่มอบหมาย เพิ่มเติมตามยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยฯ	10	8	1 = ปริมาณ 20 ชม. ต่อปี 2 = ปริมาณ 40 ชม. ต่อปี 3 = ปริมาณ 60 ชม. ต่อปี 4 = ปริมาณ 80 ชม. ต่อปี 5 = ปริมาณ 100 ชม. ต่อปี 6 = ปริมาณ 120 ชม. ต่อปี 7 = ปริมาณ 140 ชม. ต่อปี 8 = ปริมาณ 160 ชม. ต่อปี 9 = ปริมาณ 180 ชม. ต่อปี 10 = ปริมาณ 200 ชม. ต่อปี	4) คุณภาพและความ รับผิดชอบ ของผลการ ปฏิบัติงานที่มอบหมาย	10	8	5 = ปรับปรุง 6 = พอใช้ 7 = ปานกลาง 8 = ดี 9 = ดีมาก 10 = ดีเยี่ยม

รายการประเมิน/ภาระงาน	ด้านปริมาณ				ด้านคุณภาพ			
	1. รายการประเมิน	2. สัดส่วนร้อยละ	3. สัดส่วนคะแนน	4. วิธีการประเมิน (ในข้อ 2)	1. รายการประเมิน	2. สัดส่วนร้อยละ	3. สัดส่วนคะแนน	4.วิธีการประเมิน (ในข้อ 2)
ผลงานพัฒนา (ร้อยละ 20)	1) มีทักษะวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง การมีความคิดในเชิงระบบ การมีตรรกะ	5	4	1 = น้อยมาก 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = สูง 5 = สูงมาก	1) ความรับผิดชอบ (ปฏิบัติงานลุล่วงตามหน้าที่และการรับมอบหมายงาน) วินัย/ การมาทำงาน/การตรงต่อเวลา/ความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี	5	4	1 = ปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก 5 = ดีเยี่ยม
	2) การใช้ภาษาอังกฤษ การสื่อสารในองค์กรได้มีประสิทธิภาพ การสื่อสารสู่คนออกองค์กรที่น่าพอใจต่อผู้รับบริการ	5	4	1 = ไม่ใช้งานและไม่มีการทักษะ 2 = ใช้งานน้อยและทักษะแย่ 3 = ใช้งานไม่บ่อยและทักษะปานกลาง 4 = ใช้งานทุกวันและทักษะดี 5 = ใช้งานทุกวันและทักษะดีเยี่ยม	2) ความสามารถในการสื่อสาร (สามารถสื่อความให้ผู้อื่นเข้าใจถูกต้องและชัดเจน)	5	4	1 = ปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก 5 = ดีเยี่ยม
	3) มีการพัฒนาทักษะเสริมและเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ระบุหัวข้อ)	5	4	1 = ไม่พัฒนา 2 = พัฒนาน้อย 3 = พัฒนาปานกลาง 4 = พัฒนาดี 5 = พัฒนาดีมาก	3) สร้างความเชื่อใจไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ในงาน/ความตั้งใจ อุตสาหะ/ความกระตือรือร้นในการทำงานและติดตามงาน	5	4	1 = ปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก 5 = ดีเยี่ยม
	4) มีทักษะเชิงการบริการ และสร้างอัยาคัยที่ดี มี mind set ที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	5	4	1 = น้อยเกิน 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = สูง 5 = สูงมาก	4) การบริการที่ดี (ความตั้งใจและความพยายามที่จะให้บริการด้วยอัยาคัยไมตรี)	5	4	1 = ปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก 5 = ดีเยี่ยม

รายการประเมิน/ภาระงาน	ด้านปริมาณ				ด้านคุณภาพ			
	1. รายการประเมิน	2. สัดส่วนร้อยละ	3. สัดส่วนคะแนน	4. วิธีการประเมิน (ในข้อ 2)	1. รายการประเมิน	2. สัดส่วนร้อยละ	3. สัดส่วนคะแนน	4.วิธีการประเมิน (ในข้อ 2)
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (ร้อยละ 20)	ให้นำเสนอโครงการ รูปแบบงานพัฒนา พร้อม กำหนดตัวชี้วัดและ นำหนักคะแนนต่อ กรรมการประเมิน ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น ระบบสารสนเทศ/ วิธีการใหม่/แนวทางปฏิบัติ ใหม่/คู่มือแก้ปัญหาทางาน	5	4	1 = ข้อเสนอพอใช้ ไม่มีปริมาณ 2 = ข้อเสนอพอใช้ มีปริมาณเล็กน้อย 3 = ข้อเสนอดี มีปริมาณเล็กน้อย 4 = ข้อเสนอดีมาก มีปริมาณเล็กน้อย 5 = ข้อเสนอดีเยี่ยม มีปริมาณเล็กน้อย	1) การลดขั้นตอนงาน 2) การลดเวลารอคอย 3) การลดค่าใช้จ่าย 3) การลดความผิดพลาด 4) การเพิ่มคุณภาพที่ต่อยอด 4) การเพิ่มบริการรูปแบบใหม่ 5) งานในเชิงความคิดและสร้างสรรค์	15	12	ในข้อเสนอโครงการ ฯ

หมายเหตุ ส่วนงานระบุปัญหา อุปสรรค หรือความเห็นอื่น ๆ ในการสร้างหลักเกณฑ์ ดังนี้.....