



## แนวปฏิบัติคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน  
คณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบและอนุมัติการใช้แนวปฏิบัติคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ ๒๘๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงออกแนวปฏิบัติคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ ดังนี้

ข้อ ๑ แนวปฏิบัตินี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ แนวปฏิบัตินี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๓.๑ กลุ่มพนักงานสายวิชาการ

๓.๒ กลุ่มพนักงานสายสนับสนุน

ข้อ ๔ ให้พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน เลื่อนเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ ๒ แต่ไม่เกิน อัตราร้อยละ ๖ ยกเว้น มีเหตุอันสมควรที่ไม่สามารถจัดสรรให้ตามอัตราขั้นต่ำที่กำหนด

ข้อ ๕ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานสายวิชาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประกอบด้วย

๕.๑ กำหนดให้พนักงานสายวิชาการได้รับอัตรการเพิ่มเงินเดือนเป็นค่าคงที่ในอัตราร้อยละ ๕๐ ของวงเงินที่มหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดสรรตามปกติ

๕.๒ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ร้อยละ ๕๐ แยกรายละเอียด เป็น ๕ ส่วน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ ๑๕ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๙ และในส่วนที่คณะเพิ่มเติมตามมติของคณะกรรมการประจำคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์

(๒) พฤติกรรมการทำงาน ร้อยละ ๑๐ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานประจำปี ในองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการทำงาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒) ประเมินโดยประธานหลักสูตร ตามกำหนดตัวชี้วัดโดยหลักสูตร

- (๓) ผลการดำเนินงานตาม SUPER KPI ร้อยละ ๑๒
- (๔) การเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘
- (๕) คณบดีเป็นผู้พิจารณา ร้อยละ ๕

หมายเหตุ กรณีวงเงินในข้อ ๕.๒ (๑) - (๔) ใช้ไม่หมด ให้จัดสรรตามผลการปฏิบัติงานในข้อนั้น ๆ ให้หมดครบวงเงิน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เกินเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากพนักงานสายวิชาการกระทำความผิดโดยผลการสอบเป็นที่สิ้นสุด ให้คณะกรรมการประจำคณะเป็นผู้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยไม่ต้องพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๖ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประกอบด้วย

๖.๑ กำหนดให้พนักงานสายสนับสนุนได้รับอัตราการเพิ่มเงินเดือนเป็นค่าคงที่ในอัตรา ร้อยละ ๖๕ ของวงเงินที่มหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดสรรตามปกติ

๖.๒ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ร้อยละ ๓๕ แยกรายละเอียด เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ ๑๕ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ และในส่วนที่คณะเพิ่มเติมตามมติของคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์

(๒) ผลการปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ ๑๕ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานประจำปี ในองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการทำงาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒)

(๓) คณบดีพิจารณา ร้อยละ ๕

หมายเหตุ กรณีวงเงินในข้อ ๖.๒ (๑) และ (๒) ใช้ไม่หมด ให้จัดสรรตามผลการปฏิบัติงานในข้อนั้น ๆ ให้หมดวงเงิน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เกินเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ ทั้งนี้หากพนักงานสายสนับสนุนกระทำความผิด โดยผลการสอบเป็นที่สิ้นสุด ให้คณะกรรมการประจำคณะเป็นผู้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยไม่ต้องพิจารณาตามข้อ ๖

ข้อ ๗ ให้คณบดีเป็นผู้รักษาการตามแนวปฏิบัตินี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ให้คณบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด การตีความและการวินิจฉัยของคณบดีให้เป็นที่สุด

ออก ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จุฬาวา)  
คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

เอกสารแนบท้ายแนวปฏิบัติหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา  
เลื่อนเงินเดือน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

.....  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานสายวิชาการ และกลุ่มพนักงานสายสนับสนุน

๑. กลุ่มพนักงานสายวิชาการ องค์ประกอบการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน  
เงินเดือน ประกอบด้วย

๑.๑ กำหนดให้พนักงานสายวิชาการได้รับอัตราการเพิ่มเงินเดือนเป็นค่าคงที่ในอัตรา ร้อยละ ๕๐ ของ  
วงเงินที่มหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดสรรตามปกติ

๑.๒ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ร้อยละ ๕๐ แยกรายละเอียด เป็น ๕ ส่วน ดังนี้

- ๑) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ ๑๕
- ๒) พฤติกรรมการทำงาน ร้อยละ ๑๐
- ๓) ผลการดำเนินงานตาม SUPER KPI ร้อยละ ๑๒
- ๔) การเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘
- ๕) คณบดีเป็นผู้พิจารณา ร้อยละ ๕

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานประจำปี

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๕ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามประกาศ  
มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ  
พ.ศ. ๒๕๕๙ และในส่วนของคณะเพิ่มเติมตามมติของคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ คະแนวม  
เท่ากับ ๘๐ คະแนม รายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

๑) งานสอน ๓๐ คະแนม

๑.๑) รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตรและกรรมการประจำคณะ  
ภาระงานสอน ๒๑๖ ชม./ปี ขึ้นไป

๑.๒) อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา อาจารย์ประจำหลักสูตร และอื่น ๆ ภาระงานสอน  
๕๔๐ ชม./ปี ขึ้นไป

๒) งานวิจัย ๑๕ คະแนม

๓) งานงานบริการวิชาการ ๑๕ คະแนม

๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามคณะกำหนด ๑๐ คະแนม

๕) งานบริหาร ๑๐ คະแนม โดยแบ่งคะแนนเป็น รองคณบดี ๑๐ คະแนม ผู้ช่วยคณบดี  
ประธานหลักสูตร กรรมการประจำคณะและผู้รับผิดชอบหลักสูตร ๗.๕ คະแนม อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์  
ประจำหลักสูตร ๕ คະแนม

ระดับผลการประเมิน

ใช้คะแนนประเมินร้อยละ ๐ - ๑๐๐ คະแนม เทียบค่าน้ำหนักคะแนนรวม ๘๐ คະแนม  
เช่น คะแนนที่ได้ ๘๐ คະแนมเต็ม คิดเป็นร้อยละ ๑๕ เต็ม

\* กรณีวงเงินใช้ไม่หมด ให้จัดสรรเพิ่มตามผลการปฏิบัติงานให้หมดวงเงิน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เกินเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้

#### พฤติกรรมการทำงาน

ประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน ร้อยละ ๑๐ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานประจำปี ในองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการทำงาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒) คะแนนรวม เท่ากับ ๒๐ คะแนน รายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

๑) ความสนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔ คะแนน

๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ๔ คะแนน

๓) มีทัศนคติที่ดีและความภูมิใจในองค์กร ๔ คะแนน

๔) ความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา ๔ คะแนน

๕) ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๔ คะแนน

#### ระดับผลการประเมิน

ใช้คะแนนประเมินร้อยละ ๐ - ๑๐๐ คะแนน เทียบค่าน้ำหนักคะแนนรวม ๒๐ คะแนน

หมายเหตุ : กรณีวงเงินใช้ไม่หมด ให้หลักสูตรพิจารณาจัดสรรให้หมดวงเงิน ทั้งนี้ให้หลักสูตรพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละหลักสูตร

ผลการดำเนินงานตาม SUPER KPI : ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม SUPER KPI ทีมมหาวิทยาลัยและคณะ กำหนดร้อยละ ๑๒ โดยสามารถปฏิบัติในรายการใดรายการหนึ่งหรือหลายรายการรวมให้ครบร้อยละ ๑๐๐ ได้

#### รายละเอียดเกณฑ์คะแนน

รายการ	ค่าน้ำหนัก		หมายเหตุ
๑. จัดบริการหลักสูตร non-degree หรือ Pre-degree	ร้อยละ ๒๐	ต่อหลักสูตร	ทุกคนที่มีชื่อในหลักสูตร
๒. SUPER KPI	ร้อยละ ๒๐	ต่อเรื่อง	ทุกคนที่มีชื่อ
๓. อาจารย์มืออาชีพ UP-PSF	ร้อยละ ๒๐	ต่อคน	เฉพาะปีงบประมาณ ๒๖๖๖
๔. หนังสือ / ตำรา ที่ผ่านการประเมิน	ร้อยละ ๒๐	ต่อเล่ม	คนที่มีชื่อในตำรา
๕. ตีพิมพ์ฐาน ISI/SCOPUS นานาชาติ (Q1-4)	ร้อยละ ๒๐	ต่อเรื่อง	ชื่อแรก, Correspondence (ให้ผู้มีชื่อร่วมวิจัยร้อยละ ๕)
๖. ตีพิมพ์ระดับชาติ ฐาน TCI 1 หรือ TCI 2	ร้อยละ ๑๐	ต่อเรื่อง	ชื่อแรก, Correspondence (ให้ผู้มีชื่อร่วมวิจัยร้อยละ ๕)
๗. นวัตกรรม (การเรียนการสอนและชุมชน)	ร้อยละ ๑๐	ต่อเรื่อง	คนที่มีชื่อในนวัตกรรม
๘. บริการวิชาการ ๑ คณะ ๑ signature	ร้อยละ ๑๐	รวม	คนที่อยู่ในทีม

รายการ	ค่าน้ำหนัก		หมายเหตุ
๙. วิทยุวิจัยหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัย เช่น วช สสส ศจย อวฯ (**ทุนระยะยาวใช้เงินหารต่อปี)	ตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	ต่อเรื่อง	หนึ่งแสน ๑๐% สองแสน ๑๑% จนถึง ๑๐๐%
๑๐. อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะ ประกาศเพิ่มเติม			

ระดับผลการประเมิน คะแนนร้อยละ ๐.๐๐ - ๑๐๐ ร้อยละที่ได้เท่ากับ ร้อยละ ๐.๐๐ - ๑๒

#### การเข้าร่วมกิจกรรม

ประเมินผลการปฏิบัติงานตามกิจกรรมคณะกำหนด ร้อยละ ๕ โดยสามารถปฏิบัติในรายการใด รายการหนึ่งหรือหลายรายการรวมให้ครบร้อยละ ๑๐๐ ได้ ประเมินผลการเข้าร่วมตามที่คณะกำหนด ร้อยละ ๕ รายละเอียด ดังนี้

รายการ	ค่าน้ำหนัก		หมายเหตุ
๑. ร่วมอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร/ประกันฯ	ร้อยละ ๑๐	ต่อครั้ง	แนบหลักฐาน
๒. เข้าร่วมอบรม EdPEX	ร้อยละ ๑๐	ต่อครั้ง	แนบหลักฐาน
๓. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของคณะ	ร้อยละ ๑๐		ต่อชุดกรรมการ
๔. *โครงการที่จัดในนามของคณะทุกโครงการ	ร้อยละ ๑๐	ต่อครั้ง	นับเป็นโครงการ
๕. กรรมการที่เกี่ยวข้องกับการ จัดซื้อ/จ้าง (ระดับคณะ)	ร้อยละ ๑๐	ต่อครั้ง	นับการจัดซื้อ
๖. กิจกรรมที่คณบดีมอบหมายให้เข้าร่วม เช่น วันสถาปนามหาวิทยาลัย ฯลฯ	ร้อยละ ๑๐	ต่อครั้ง	
๗. อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประจำคณะ ประกาศเพิ่มเติม			

หมายเหตุ : เป็นกิจกรรมที่คณะบังคับให้อาจารย์ต้องเข้าร่วมทุกคน คะแนนร้อยละ ๐.๐๐ - ๑๐๐ ร้อยละที่ได้ เท่ากับ ร้อยละ ๐.๐๐ - ๕

คณบดีเป็นผู้พิจารณา : คณบดีประเมิน ร้อยละ ๕ โดยสามารถจัดสรรงบประมาณให้ตามความเหมาะสม ตามที่คณบดี เห็นสมควร

๒. กลุ่มพนักงานสายสนับสนุน องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประกอบด้วย

๒.๑ กำหนดให้พนักงานสายสนับสนุนได้รับอัตราการเพิ่มเงินเดือนเป็นค่าคงที่ในอัตราร้อยละ ๖๕ ของวงเงินที่มหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดสรรตามปกติ

๒.๒ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ร้อยละ ๓๕ แยกรายละเอียด เป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ผลการปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ ๑๕ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ และในส่วนที่คณะเพิ่มเติมตามมติของคณะกรรมการประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ คะแนนรวม เท่ากับ ๘๐ คะแนน รายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

สัดส่วนองค์ประกอบการประเมิน

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐

องค์ประกอบการประเมิน					
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐		ภาระงาน	คุณภาพ	เล่ม	ค่าน้ำหนัก
๑	ปริมาณ ได้แก่ ปริมาณงานมากน้อยที่ทำได้สำเร็จตามหน้าที่ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๖ คะแนน	๖ คะแนน	๘ คะแนน	๒๐ คะแนน
	ภาระงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑. ประจำเดือนกรกฎาคม ๒. ประจำเดือนสิงหาคม ๓. ประจำเดือนกันยายน ๔. ประจำเดือนตุลาคม ๕. ประจำเดือนพฤศจิกายน ๖. ประจำเดือนธันวาคม ๗. ประจำเดือนมกราคม ๘. ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๙. ประจำเดือนมีนาคม ๑๐. ประจำเดือนเมษายน ๑๑. ประจำเดือนพฤษภาคม ๑๒. ประจำเดือนมิถุนายน				
	รวม				
	<b>ข้อตกลง</b> ๑. ภาระงานประจำเดือน (ส่งก่อนวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน) ๒. กำหนดค่าคะแนน ส่งภาระงาน ๐.๕ คะแนน/ครั้ง , คุณภาพงาน ๐.๕ คะแนน/ครั้ง และเล่มภาระงานประจำปี ๘ คะแนน ๓. หัวหน้างานประเมิน				



๒	คุณภาพของงาน ได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง	๒๐ คะแนน
	๒.๑ คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ประเมิน ๑. ด้านปฏิบัติการ ๒. ด้านการวางแผนงาน ๓. ด้านการประสานงาน ๔. ด้านการบริการ	๕ คะแนน
	รวม	
	๒.๒ รองคณบดีที่กำกับ/ประธานหลักสูตรที่กำกับ ประเมิน ๑. ด้านปฏิบัติการ ๒. ด้านการวางแผนงาน ๓. ด้านการประสานงาน ๔. ด้านการบริการ	๑๐ คะแนน
	รวม	
	๒.๓ หัวหน้างาน/หัวหน้าสำนักงาน ประเมิน ๑. ด้านปฏิบัติการ ๒. ด้านการวางแผนงาน ๓. ด้านการประสานงาน ๔. ด้านการบริการ	๕ คะแนน
	รวม	
๓	ความรู้ความสามารถในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ	๒๐ คะแนน
	บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน Performance Agreement (PA) <b>ค่าเป้าหมาย</b> ๑. สำเร็จ (ตามผลสัมฤทธิ์เป้าหมายที่กำหนด) (๒๐ คะแนน) ๒. สำเร็จ (ไม่เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์เป้าหมายที่กำหนด) (๑๕ คะแนน) ๓. ไม่เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์เป้าหมายที่กำหนด (๐ คะแนน)	
	รวม	
๔	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน หรือ สร้างผลงานเชิงพัฒนา	๒๐ คะแนน
	๔.๑ เข้าร่วมอบรม, ประชุม, สัมมนา (ภายใน/ภายนอก) (การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการต่อยอดการปฏิบัติงาน) <b>ค่าเป้าหมาย</b> ๑. เข้าร่วมอบรม, ประชุม, สัมมนาภายใน สัปดาห์ละ ๐.๕ คะแนน ๒. เข้าร่วมอบรม, ประชุม, สัมมนาภายนอก สัปดาห์ละ ๑ คะแนน	๕ คะแนน
	รวม	
	๔.๒ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์กร/ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ (คณะดำเนินงาน) ๑. เข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์กร (OD) , (KM) (ครั้งละ ๒.๕ คะแนน) ๒. การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในคณะ (ครั้งละ ๒.๕ คะแนน) กรณีไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมข้อ ๔.๒ ให้ใช้แนวปฏิบัติตามข้อ ๔.๑ สัปดาห์ละคะแนนจนครบ โดยนับคะแนนการเข้าร่วมตามจริง	๕ คะแนน
	รวม	

	<p>๔.๓ พัฒนา/ปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงาน</p> <p>๑. พัฒนา/ปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงาน (ทำบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารทราบ/ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษร) (๕ คะแนน)</p> <p>๒. กรณีไม่ได้ปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงาน (ให้ทำบันทึกข้อความรายงานเหตุผลตามความจำเป็นต่อผู้บริหารทราบลายลักษณ์อักษร) (๕ คะแนน)</p> <p>๓. ไม่ได้ดำเนินการ (๐ คะแนน)</p> <p><b>หมายเหตุ</b></p> <p>๑. รายงานการปรับปรุงเป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อผู้บริหาร</p> <p>๒. กรณีไม่มีการปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงาน ให้ทำบันทึกข้อความเสนอต่อผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	๕ คะแนน
	<p>๔.๔ ปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจตามกรอบภาระงานหลัก หรืออื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม (สะสมจนครบ)</p> <p>๑. ปฏิบัติงานนอกเหนือภาระงานหลัก (ได้รับมอบหมายตลอดปีงบประมาณ) (๒ คะแนน/งาน)</p> <p>๒. ปฏิบัติงานนอกเหนือภาระงานหลัก (ได้รับมอบหมายเป็นครั้ง/งาน เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ) (สะสม ๐.๕ คะแนน/งาน)</p>	๕ คะแนน
	รวม	
	รวมผลการประเมิน	

### องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรม ร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบการประเมิน		ค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรม ร้อยละ ๒๐		
๑	<p>ความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้ และตรงต่อเวลา</p> <p>๑. มาสาย (ตามข้อลง) ๑ คะแนน</p> <p>๒. ลาป่วย (ตามข้อลง) ๑ คะแนน</p> <p>๓. ลากิจ (ตามข้อลง) ๑ คะแนน</p> <p>๔. ขาด (ตามข้อลง) ๑ คะแนน</p>	๔ คะแนน
รวม		
๒	<p>ให้บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัยไมตรี สุภาพ และให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่ผู้บริการด้วยความเต็มใจมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เสียสละ</p> <p>๑. ประเมินพฤติกรรมการทำงาน (ประเมินจากคณบดี) ๑ คะแนน</p> <p>๒. ประเมินพฤติกรรมการทำงาน (ประเมินจากประธานหลักสูตร/รองคณบดีที่กำกับ) ๑ คะแนน</p> <p>๓. ประเมินพฤติกรรมการทำงาน (ประเมินจากหัวหน้างาน) ๑ คะแนน</p> <p>๔. ประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ๔ งาน (ประเมินคณบดี/รองคณบดี) ๑ คะแนน</p>	๔ คะแนน
รวม		
๓	<p>ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ทันเหตุการณ์ พัฒนางาน องค์ความรู้ใหม่</p> <p>ภายใต้แนวคิดจิตอาสา (Public Mind) การมีส่วนร่วม/ช่วยงานกิจกรรมคณะ/หน่วยงานย่อย/หลักสูตร เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม สะสมกิจกรรมละ ๑ คะแนนจนครบ (พร้อมหลักฐานประกอบ)</p>	๔ คะแนน
รวม		



๔	ความสามารถในการประสานงาน การทำงานเป็นทีม หรือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๔ คะแนน
	๑. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย (โครงการรับพระราชทานปริญญาบัตร) ๑ คะแนน ๒. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย (โครงการทำบุญคณะ) ๐.๕ คะแนน ๓. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย (กิจกรรม Big Cleaning) ๐.๕ คะแนน ๔. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย (กิจกรรมประเพณีปีใหม่เมือง) ๐.๕ คะแนน ๕. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย (โครงการไหว้ครู) ๐.๕ คะแนน ๖. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย ๐.๕ คะแนน ๗. การเข้าร่วมกิจกรรม คณะ/มหาวิทยาลัย ๐.๕ คะแนน	
	รวม	
๕	ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และการศึกษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม	๔ คะแนน
	๑. ไม่มีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ๔ คะแนน ๒. มีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา (กรณีขาดความระมัดระวัง หรือไม่มีเจตนา) ๒ คะแนน ๓. มีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา (กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง) ๐ คะแนน	
	รวม	
	รวมผลการประเมิน	

๑. ระดับผลการประเมินในภาพรวมแบ่งเป็นดังนี้

๑.๑ ระดับผลการประเมินเพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัยพะเยา

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| ๑. ระดับดีมาก        | = ๘๐.๐๑ - ๑๐๐ คะแนน   |
| ๒. ระดับดี           | = ๗๐.๐๑ - ๘๐.๐๐ คะแนน |
| ๓. ระดับปานกลาง      | = ๖๐.๐๑ - ๗๐.๐๐ คะแนน |
| ๔. ระดับต้องปรับปรุง | = ๕๐.๐๑ - ๖๐.๐๐ คะแนน |
| ๕. ระดับต่ำ          | = ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน    |

๑.๒ ระดับผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| ๑. ระดับดีมาก            | = ๘๐.๐๑ - ๑๐๐ คะแนน   |
| ๒. ระดับดี               | = ๘๐.๐๑ - ๘๐.๐๐ คะแนน |
| ๓. ระดับปานกลาง          | = ๗๐.๐๑ - ๘๐.๐๐ คะแนน |
| ๔. ระดับต้องปรับปรุง     | = ๖๐.๐๑ - ๗๐.๐๐ คะแนน |
| ๕. ระดับต่ำ              | = ๕๐.๐๑ - ๖๐.๐๐ คะแนน |
| ๖. ระดับต่ำกว่า ๕๐ คะแนน |                       |

๒. กรณีผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ค่าคะแนนน้อยกว่า ๖๐.๐๐ คะแนน จะต้องเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะตามกรอบภาระงาน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นระยะเวลา ๑ เดือน/ระยะเวลาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด ให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของ คณะสาธารณสุขศาสตร์

๓. กรณีที่มีผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ค่าคะแนนน้อยกว่า ๖๐.๐๐ คะแนน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี จะเสนอต่อประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาและถือมติ จากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเป็นที่สิ้นสุด

๔. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ดังต่อไปนี้ ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในระดับ ต่ำ เป็นเวลา ๒ ปี ติดต่อกัน

๒) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุงลงไป เป็นเวลา ๓ ปีติดต่อกัน

๕. การปรับใช้หลักเกณฑ์ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย