



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง งานบริหารและธุรการ โทร. 1070, 1329

ที่ มอ 171/1129

วันที่ 4 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอส่งหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ประจำปี 2563

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ตามบันทึกข้อความที่ มอ 024/ว 348 เรื่อง ขอให้ส่วนงานกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน โดยแจ้ง/ประกาศให้บุคลากรในสังกัดรับทราบก่อนทำข้อตกลงภาระงาน ประจำปี 2563 และจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 30 กันยายน 2562 นั้น

ในการนี้ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ประจำปี 2563 ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ได้จัดส่งไฟล์ข้อมูลทางอีเมล watcharee.s@psu.ac.th ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรีรัตน์ รวงเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

1) กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/งาน/ผลงาน		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
<p>3. ภาระงานที่ ส่วนงาน กำหนด 20% (16 คะแนน)</p> <p>หมายเหตุ</p> <p>*1. บังคับ ยุทธศาสตร์ ข้อ 3.1.1 และ 3.1.2</p> <p>2. บุคลากร สามารถเลือก เพิ่มเติมได้ใน ข้อที่เหลือ</p>	<p>3.1 งานตามยุทธศาสตร์ (15%) (12 คะแนน)</p> <p>*3.1.1 Green Office (ไฟฟ้า, เชื้อเพลิง, น้ำ, กระดาษ, ของเสีย, ทรัพยากร, ความสะอาด)</p> <p>*3.1.2 ดำเนินการ และ/ หรือ มีส่วนร่วมในโครงการ บริการวิชาการ งบประมาณการ/ งบโครงการบริการวิชาการที่ ก่อให้เกิดรายได้แก่หน่วยงาน ที่ตอบสนองต่อประเด็น ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และสังคม</p> <p>3.1.3 พัฒนา และ/หรือ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ข้อเสนอโครงการ งบบูรณา การ/ งบโครงการบริการ วิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ หน่วยงาน/ งบประมาณจาก แหล่งอื่น ๆ</p>	<p>7.5% (6 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา โดย ใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด และผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>7.5% (6 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ/ปฏิบัติการ/ มีส่วนร่วม ตามภารกิจที่กำหนด</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point เฉพาะกลุ่ม)</p>	<p>แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน</p>

1) กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/งาน/สถานี		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
	<p>3.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ และงานพิเศษอื่น ๆ (5%) (4 คะแนน)</p> <p>3.2.1 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่สำนักฯ กำหนด</p> <p>3.2.2 การเข้าร่วมประชุมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.2.3 ร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3.2.4 เข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองด้านบริการวิชาการ หรือด้านอื่นๆ ที่จัดโดยสำนักฯ / ส่วนกลาง/ หน่วยงานอื่น</p> <p>3.2.5 เข้าร่วมการจัดทำรายงาน TQA</p> <p>3.2.6 เป็นพี่เลี้ยงชุมชนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษาอาจารย์พิเศษ วิทยากร คณะกรรมการ/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงาน</p>	<p>2.5%</p> <p>(2 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก</p> <p>ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และ</p> <p>ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>2.5%</p> <p>(2 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก</p> <p>กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ/ปฏิบัติการ/การมีส่วนร่วม ตามภารกิจที่กำหนด</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	

2) กลุ่มบุคลากรระดับ 3 ขึ้นไป (พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
<p>3. ภาระงานที่ ส่วนงาน กำหนด 20% (16 คะแนน)</p> <p>หมายเหตุ</p> <p>*1. บังคับ ยุทธศาสตร์ ข้อ 3.1.1 และ 3.1.2</p> <p>2. บุคลากร สามารถเลือก เพิ่มเติมได้ใน ข้อที่เหลือ (ข้อ 3.1.3)</p>	<p>3.1 งานตามยุทธศาสตร์ (15%) (12 คะแนน)</p> <p>*3.1.1 Green Office (ไฟฟ้า, เชื้อเพลิง, น้ำ, กระดาษ, ของเสีย, ทรัพยากร, ความ สะอาด)</p> <p>*3.1.2 ดำเนินการ และ/ หรือ มีส่วนร่วมในโครงการ บริการวิชาการ งบประมาณการ/ งบโครงการบริการวิชาการที่ ก่อให้เกิดรายได้แก่หน่วยงาน ที่ ตอบสนองต่อประเด็น ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และ สังคม</p> <p>3.1.3 พัฒนา และ/หรือ มี ส่วนร่วมในการพัฒนาข้อเสนอ โครงการ งบประมาณการ/ งบ โครงการบริการวิชาการที่ ก่อให้เกิดรายได้แก่หน่วยงาน/ งบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ</p>	<p>7.5% (6 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด และ ผู้รับบริการมีความพึง พอใจ</p> <p>(กำหนดระดับคะแนน ตาม power point)</p>	<p>7.5% (6 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ/ปฏิบัติการ/ มีส่วนร่วม ตามภารกิจที่กำหนด</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point เฉพาะกลุ่ม)</p>	<p>แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน</p>

2) กลุ่มบุคลากรระดับ 3 ขึ้นไป (พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
	<p>3.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ และงานพิเศษอื่น ๆ (5%) (4 คะแนน)</p> <p>3.2.1 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่สำคัญๆ กำหนด</p> <p>3.2.2 การเข้าร่วมประชุมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.2.3 ร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3.2.4 เข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองด้านบริการวิชาการ หรือด้านอื่นๆ ที่จัดโดยสำนักฯ / ส่วนกลาง/ หน่วยงานอื่น</p> <p>3.2.5 เข้าร่วมการจัดทำรายงาน TQA</p> <p>3.2.6 เป็นพี่เลี้ยงชุมชนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา อาจารย์พิเศษ วิทยากร คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน</p>	<p>2.5% (2 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก</p> <p>ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และ</p> <p>ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>2.5% (2 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจาก</p> <p>กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ/ปฏิบัติการ/การมีส่วนร่วม ตามภารกิจที่กำหนด</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	

3) กลุ่มบุคลากรต่ำกว่าระดับ 3 (ลูกจ้างประจำ/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/(คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/(คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
3. ภาระงานที่ ส่วนงาน กำหนด 20% (16 คะแนน)  หมายเหตุ  *1. บังคับ ยุทธศาสตร์ ข้อ 3.1.1  2. บุคลากร สามารถเลือก เพิ่มเติมได้ใน ข้อที่เหลือ (ข้อ 3.1.2, 3.1.3)	3.1 งานตามยุทธศาสตร์ (10%) (8 คะแนน)  *3.1.1 Green Office (ไฟฟ้า, เชื้อเพลิง, น้ำ, กระดาษ, ของเสีย, ทรัพยากร, ความสะอาด)  3.1.2 ดำเนินการ และ/ หรือ มีส่วนร่วมในโครงการ บริการวิชาการ งบประมาณการ/ งบโครงการบริการวิชาการที่ ก่อให้เกิดรายได้แก่หน่วยงาน ที่ ตอบสนองต่อประเด็น ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และ สังคม  3.1.3 พัฒนา และ/หรือ มี ส่วนร่วมในการพัฒนาข้อเสนอ โครงการ งบประมาณการ/ งบ โครงการบริการวิชาการที่ ก่อให้เกิดรายได้แก่หน่วยงาน/ งบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ	5%  (4 คะแนน)	พิจารณาจาก ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา โดยใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้รับบริการมีความพึง พอใจ  (กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	5%  (4 คะแนน)	พิจารณาจาก กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ/ปฏิบัติการ/ มีส่วนร่วม ตามภารกิจที่กำหนด  (กำหนดระดับคะแนนตาม power point เฉพาะกลุ่ม)	แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน

3) กลุ่มบุคลากรต่ำกว่าระดับ 3 (ลูกจ้างประจำ/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/(คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/(คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
	<p>3.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ และงานพิเศษอื่น ๆ (10%) (8 คะแนน)</p> <p>3.2.1 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่สำคัญๆ กำหนด</p> <p>3.2.2 การเข้าร่วมประชุมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.2.3 ร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3.2.4 เข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองด้านบริการวิชาการ หรือด้านอื่นๆ ที่จัดโดยสำนักฯ / ส่วนกลาง/ หน่วยงานอื่น</p> <p>3.2.5 เข้าร่วมการจัดทำรายงาน TQA</p> <p>3.2.6 เป็นพี่เลี้ยงชุมชนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา อาจารย์พิเศษ วิทยากร คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน</p>	<p>5% (4 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>5% (4 คะแนน)</p>	<p>พิจารณาจากกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ/ปฏิบัติการ/การมีส่วนร่วม ตามภารกิจที่กำหนด</p> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>แต่งตั้งกรรมการชุดเดียวกับกรรมการประเมิน TOR โดยประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพ และกำหนดระดับคะแนนชัดเจน</p>

## หลักเกณฑ์/วิธีการประเมิน และการแบ่งสัดส่วนคะแนนภาระงานของผลสัมฤทธิ์งาน

(ผลงานประจำ : ผลงานเชิงพัฒนา : ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด)

โดยประกาศให้บุคลากรทราบ ในวันที่ 19 กันยายน 2562 แบ่งตามกลุ่มบุคลากร 3 กลุ่ม ดังนี้

### 1. กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/งาน/สถานี

<u>1) หัวหน้าฝ่าย/งาน/สถานี</u>		เชิงคุณภาพ (40%)		เชิงปริมาณ (20%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
<b>1. ผลงาน ประจำ 60% (48 คะแนน)</b>	1.1 กำกับดูแลฝ่าย/งาน/ สถานี ให้เป็นไปตามแผน (15%) (12 คะแนน)	10% (8 คะแนน)	1) ความถูกต้องของงาน 10% 2) การทันต่อเวลา 10% 3) การใช้ทรัพยากร 10% 4) ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ 10%  (กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	5% (4 คะแนน)	ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการตาม แผนปฏิบัติการที่ดำเนินการได้ในรอบ 6 เดือน	แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน
	1.2 งานส่วนร่วมบริหาร องค์กร (15%) (12 คะแนน)	10% (8 คะแนน)		5% (4 คะแนน)	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ - ร้อยละของการเข้าประชุม คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของส่วนงาน	
	1.3 งานประจำ (อิงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ JD) (20-25%) (16-20 คะแนน)	13.3 - 16.7% (10.6 - 13.4 คะแนน)		6.7 - 8.3% (5.4 - 6.6 คะแนน)	<b>พิจารณาจาก</b> - ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับ <b>แผนปฏิบัติการของฝ่าย/งาน/สถานี</b> , เป้าหมาย, ข้อตกลง หรือมาตรฐาน ของงาน - มีการกำหนดภาระงานเป็นจำนวนที่ ชัดเจน (กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	
	1.4 งานที่ได้รับมอบหมาย (5-10%) (4-8 คะแนน) *มอบหมายเป็นฝ่าย/งาน/ สถานี เพื่อไปจัดแบ่งอีกครั้ง*	3.3 - 6.7% (2.6 - 5.4 คะแนน)		1.7 - 3.3% (1.4 - 2.6 คะแนน)	ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการตาม แผนยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายและ ดำเนินการสำเร็จ (เฉพาะหัวหน้า)	



1) กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/งาน/สถานี		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
2. ผลงานเชิงพัฒนา 20% (16 คะแนน)	<p>2.1 โครงการพัฒนางาน/ผลงานเชิงพัฒนา (ต้องสอดคล้องกับภาระงานหลักและงานที่ได้รับมอบหมาย) (20%)</p> <p>1) นวัตกรรมบริการวิชาการที่เสริมภาระงานประจำและพัฒนางานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์</p> <p>3) บทความทางวิชาการ/วิจัย</p> <p>4) การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน</p> <p>5) การถอดบทเรียนเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงาน และถ่ายทอด</p> <p>6) แนวปฏิบัติหรือขั้นตอนในการทำงาน (แสดงแผนภาพและวิเคราะห์แผนภาพ)</p> <p>7) โครงร่างวิจัย (Proposal) เพื่อขอทุนสนับสนุนงานวิจัย (ตามแบบฟอร์มกองทุนวิจัยของวิทยาเขตปัตตานี) ..หรือ..อื่นๆ เชิงพัฒนางาน เป็นต้น</p>	10% (8 คะแนน)	<p>พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน</li> <li>- กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- เป็นประโยชน์ต่อองค์กร</li> </ul> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	10% (8 คะแนน)	<p>พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือข้อตกลง ตามที่ผู้รับการประเมินกำหนด</li> </ul> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>แต่งตั้งกรรมการชุดเดียวกับกรรมการประเมิน TOR โดยประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพ และกำหนดระดับคะแนนชัดเจน</p>

## 2. กลุ่มบุคลากรระดับ 3 ขึ้นไป (พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้)

๑

2) กลุ่มบุคลากรระดับ 3 ขึ้นไป (พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (40%)		เชิงปริมาณ (20%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
1. ผลงาน ประจำ 60% (48 คะแนน)	1.1 งานประจำ (อิงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ JD) (40-50%) (32-40 คะแนน)	26.7 - 33.3% (21.4 - 26.7 คะแนน)	1) ความถูกต้องของงาน 10% 2) การทันต่อเวลา 10% 3) การใช้ทรัพยากร 10% 4) ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ 10%	13.3 - 16.7% (10.6 - 13.3 คะแนน)	พิจารณาจาก - ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับ <u>แผนปฏิบัติการของฝ่าย/งาน/สถานีฯ</u> , เป้าหมาย, ข้อตกลง หรือมาตรฐาน ของงาน - มีการกำหนดภาระงานเป็นจำนวนที่ ชัดเจน (กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน
	1.2 งานที่ได้รับมอบหมาย (10-20%) (8-16)  *มอบหมายเป็นฝ่าย/งาน/ สถานี เพื่อไปจัดแบ่งอีกครั้ง*	6.7 - 13.3% (5.4 - 10.6 คะแนน)	(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	3.3 - 6.7% (2.6 - 5.4 คะแนน)		

2) กลุ่มบุคลากรระดับ 3 ขึ้นไป (พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (10%)		เชิงปริมาณ (10%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
2. ผลงานเชิงพัฒนา 20% (16 คะแนน)	<p>2.1 โครงการพัฒนางาน/ผลงานเชิงพัฒนา (ต้องสอดคล้องกับภาระงานหลักและงานที่ได้รับมอบหมาย) (20%)</p> <p>1) นวัตกรรมบริการวิชาการที่เสริมภาระงานประจำและพัฒนางานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์</p> <p>3) บทความทางวิชาการ/วิจัย</p> <p>4) การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน</p> <p>5) การถอดบทเรียนเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงาน และถ่ายทอด</p> <p>6) แนวปฏิบัติหรือขั้นตอนในการทำงาน (แสดงแผนภาพและวิเคราะห์แผนภาพ)</p> <p>7) โครงร่างวิจัย (Proposal) เพื่อขอทุนสนับสนุนงานวิจัย (ตามแบบฟอร์มกองทุนวิจัยของวิทยาเขตปัตตานี)</p> <p>..หรือ..อื่นๆ เชิงพัฒนางาน เป็นต้น</p>	10% (8 คะแนน)	<p>พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน</li> <li>- กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- เป็นประโยชน์ต่อองค์กร</li> </ul> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	10% (8 คะแนน)	<p>พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือข้อตกลง ตามที่ผู้รับการประเมินกำหนด</li> </ul> <p>(กำหนดระดับคะแนนตาม power point)</p>	<p>แต่งตั้งกรรมการชุดเดียวกับกรรมการประเมิน TOR โดยประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพ และกำหนดระดับคะแนนชัดเจน</p>

### 3. กลุ่มบุคลากรต่ำกว่าระดับ 3 (ลูกจ้างประจำ/ พนักงานเงินรายได้)

3) กลุ่มบุคลากรต่ำกว่าระดับ 3 (ลูกจ้างประจำ/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (40%)		เชิงปริมาณ (30%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
1. ผลงาน ประจำ 70% (56 คะแนน)	1.1 งานประจำ(อิงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ JD) (50-60%) (40-48)	28.6 – 34.3% (22.9 – 27.4 คะแนน)	1) ความถูกต้องของงาน 10% 2) การทันต่อเวลา 10% 3) การใช้ทรัพยากร 10%	21.4 – 25.7% (17.1 – 20.6 คะแนน)	พิจารณาจาก - ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับ <u>แผนปฏิบัติการของฝ่าย/งาน/สถานี</u> ๒ , เป้าหมาย, ข้อตกลง หรือ มาตรฐานของงาน - มีการกำหนดภาระงานเป็นจำนวนที่ ชัดเจน (กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน
	1.2 งานที่ได้รับมอบหมาย (10-20%) (8-16)  *มอบหมายเป็นฝ่าย/งาน/ สถานี เพื่อไปจัดแบ่งอีกครั้ง*	5.7 – 11.4% (4.6 – 9.1. คะแนน)	4) ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ 10%  (กำหนดระดับคะแนน ตาม power point)	4.3 – 8.6% (3.4 – 6.9คะแนน)		

3) กลุ่มบุคลากรต่ำกว่าระดับ 3 (ถูกจ้างประจำ/ พนักงานเงินรายได้)		เชิงคุณภาพ (5%)		เชิงปริมาณ (5%)		วิธีการประเมิน
ภาระงาน	รายการ/กิจกรรม/โครงการฯ	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/ เครื่องมือวัด	สัดส่วนร้อยละ/ (คะแนน)	ตัวชี้วัด/เครื่องมือวัด	
2. ผลงานเชิง พัฒนา 10% (8 คะแนน)	2.1 โครงการพัฒนางาน/ ผลงานเชิงพัฒนา (ต้องสอดคล้อง กับภาระงานหลักและงานที่ ได้รับมอบหมาย) (10%) 1) นวัตกรรมบริการ วิชาการที่เสริมภาระงานประจำ และพัฒนางานใหม่ที่ได้รับ มอบหมาย 2) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ 3) บทความทางวิชาการ/ วิจัย 4) การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน 5) การถอดบทเรียนเพื่อ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนว ทางการปฏิบัติงาน และ ถ่ายทอด 6) แนวปฏิบัติหรือขั้นตอนใน การทำงาน (แสดงแผนภาพและ วิเคราะห์แผนภาพ) 7) โครงร่างวิจัย (Proposal) เพื่อขอทุนสนับสนุนงานวิจัย (ตามแบบฟอร์มกองทุนวิจัยของ วิทยาเขตปัตตานี) ..หรือ..อื่นๆ เชิงพัฒนางาน เป็นต้น	5% (4 คะแนน)	พิจารณาจาก - การพัฒนา กระบวนการทำงานเพื่อ แก้ไขปัญหาอุปสรรคใน การทำงาน - กระบวนการที่ เปลี่ยนแปลงหรือ ปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล - เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร  (กำหนดระดับคะแนน ตาม power point)	5% (4 คะแนน)	พิจารณาจาก - ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับ เป้าหมาย หรือข้อตกลง ตามที่ผู้รับ การประเมินกำหนด  (กำหนดระดับคะแนนตาม power point)	แต่งตั้งกรรมการชุด เดียวกับกรรมการ ประเมิน TOR โดย ประเมินทั้งปริมาณ และคุณภาพ และ กำหนดระดับคะแนน ชัดเจน