

เกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา
ประจำปี 2566



เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ประจำปี 2566

สายคณาจารย์

องค์ประกอบที่ 1 : ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

- รองคณบดี (สัดส่วนร้อยละ 30)
- ผู้ช่วยคณบดี/ประธานสาขาวิชา/คณาจารย์ (ร้อยละ 40)

ภาระงาน	ปกติ	สัดส่วน	สูตรโดดเด่น	หมายเหตุ
งานสอน	1.75Y/567*	45	Y=จำนวนชั่วโมงที่ได้จริง - 1620 ชม. **	โดดเด่น (y คือจำนวนชั่วโมงที่เกิน 1620)
งานวิจัย	1.50Y/126*	10	Y=จำนวนชั่วโมงที่ได้จริง - 420 ชม.**	โดดเด่น (y คือจำนวนชั่วโมงที่เกิน 420)
งานอื่นๆ	2.50Y/472	20	Y=จำนวนชั่วโมงที่ได้จริง - 944**	โดดเด่น (y คือจำนวนชั่วโมงที่เกิน 944)
งานโดดเด่น	-	25	-	-
รวม	-	100	-	-

* ค่าคงที่ x จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน (Y) / จำนวนชั่วโมงตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ

** การคิดสูตรโดดเด่น จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน - ค่าเฉลี่ยชั่วโมงปฏิบัติงานจริงของคณาจารย์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 2 : ผลการประเมินคำรับรองจากการปฏิบัติงาน

(2.1) ผลการประเมินคำรับรองการปฏิบัติงานระดับคณะฯ (EdPEX) ร้อยละ 10

ภาระงาน	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม
มากกว่าค่าเป้าหมายร้อยละ 20.01 ขึ้นไป	10	10
มากกว่าค่าเป้าหมายร้อยละ 10.01-20.00	9.4	10
มากกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 10	8.7	10
ตามค่าเป้าหมาย	8	10
ต่ำกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 10	7.3	10
ต่ำกว่าค่าเป้าหมายร้อยละ 10.01-20.00	6.6	10
ต่ำกว่าค่าเป้าหมายร้อยละ 20.01 ขึ้นไป	6	10

(2.2) ผลการประเมินระดับหลักสูตร (AUN QA) ร้อยละ 15

เกณฑ์	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม
คะแนนสูงสุดจากทุกหลักสูตร (MAX)	15	15
MAX-ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ถึง MAX	14	15
MAX-2SDถึง MAX-SD	13	15
MAX-3SDถึง MAX-2SD	12	15
MAX-4SDถึง MAX-3SD	11	15

ตัวอย่าง

เกณฑ์	คะแนน AUN	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม
คะแนนสูงสุดจากทุกหลักสูตร (MAX)	4.00	15	15
MAX-ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ถึง MAX	$4.00 - 0.141 = 3.86$ (3.86-3.99)	14	15
MAX-2SDถึง MAX-SD	$4.00 - (2 * 0.141) = 3.72$ (3.72-3.85)	13	15
MAX-3SDถึง MAX-2SD	$4.00 - (3 * 0.141) = 3.57$ (3.57-3.71)	12	15
MAX-4SDถึง MAX-3SD	$4.00 - (4 * 0.141) = 3.43$ (3.43-3.56)	11	15

(2.3) ผลการประเมินคำรับรองการปฏิบัติงาน (TOR) ร้อยละ 15 (ไม่นับหัวข้อ AUN QA)

ตัวชี้วัดลงนาม (85%)

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	คะแนน
มากกว่าค่าเป้าหมายเกินร้อยละ 10	13.5
มากกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 10	13
เท่ากับค่าเป้าหมาย	12.5
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 10	12
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 20	11.5
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 30	11
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 40	10.5
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 50	10
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 60	9.5
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 70	9
น้อยกว่าค่าเป้าหมายไม่เกินร้อยละ 80	8.5

ตัวชี้วัดห้าท้าย (15%)

จำนวนตัวชี้วัด	คะแนน
ทำได้ ตั้งแต่ 3 ตัวชี้วัดขึ้นไป	1.5
ทำได้ 2 ตัวชี้วัด	1
ทำได้ 1 ตัวชี้วัด	0.5

องค์ประกอบที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- รองคณบดี (สัดส่วนร้อยละ 30)
- ผู้ช่วยคณบดี/ประธานสาขาวิชา/คณาจารย์ (ร้อยละ 20)

องค์ประกอบ*	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน (ผู้ช่วยคณบดี/ ประธานสาขาวิชา/คณาจารย์)	คะแนน (รองคณบดี)
1.ค่านิยมของมหาวิทยาลัย	พัฒนาเกณฑ์จากพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	14	21
2.ค่านิยมของคณะ (CRS ²)	ระดับ CRS ²	3	5
3.วัฒนธรรมองค์กร (TOP ²)	ระดับ TOP ²	3	4
คะแนนรวม	-	20	30

ทั้งนี้ กรณีผู้รับการประเมิน ไม่รายงานข้อมูลในระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการ
ศึกษาคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬาหรือ ระบบประเมินคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ (e-SAR) จะไม่มี
คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

สายสนับสนุน

องค์ประกอบที่ 1 : ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (TOR รายบุคคล)

หัวหน้าสำนักงาน ร้อยละ 30	สายสนับสนุน ร้อยละ 40
- ภาระงานหลัก	- ภาระงานหลัก
- ภาระงานรอง	- ภาระงานรอง

องค์ประกอบที่ 2 : ผลการประเมินคำรับรองจากการปฏิบัติงาน

หัวหน้าสำนักงาน ร้อยละ 40		สายสนับสนุน ร้อยละ 40	
- ผลการประเมินคำรับรองการปฏิบัติงาน ระดับคณะฯ (EdPEX)	ร้อยละ 10	- ผลการประเมินคำรับรองการปฏิบัติงาน ระดับคณะฯ (EdPEX)	ร้อยละ 10
- ผลงานในเชิงพัฒนา	ร้อยละ 30	- ผลงานในเชิงพัฒนา	ร้อยละ 30

องค์ประกอบที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- หัวหน้าสำนักงาน (สัดส่วนร้อยละ 30)
- สายสนับสนุน (ร้อยละ 20)

องค์ประกอบ*	เกณฑ์การประเมิน	หัวหน้าสำนักงาน	สายสนับสนุน
1.ค่านิยมของมหาวิทยาลัย	พัฒนาเกณฑ์จากพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	21	14
2.ค่านิยมของคณะ (CRS ²)	ระดับ CRS ²	5	3
3.วัฒนธรรมองค์กร (TOP ²)	ระดับ TOP ²	4	3
คะแนนรวม	-	30	20

*เกณฑ์การประเมินแต่ละองค์ประกอบตามเอกสารแนบ

3.1 แบบประเมินคุณลักษณะ/พฤติกรรมตามค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลักเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด	1. มุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 2. ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด
2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดปฏิบัติงานผลสัมฤทธิ์	1. มีความสนใจ แสวงหาความรู้และพัฒนาความสามารถของตน 2. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
3. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	การออกแบบ วางแผนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดการเรียนรู้หลากหลายที่ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัย วัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้	1. มีความสนใจ แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะของตนด้านการจัดการเรียนรู้ 2. ออกแบบและวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 3. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
4. การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ทักษะ ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร การปฏิบัติงานการทำงานร่วมกันหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	1. ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
5. การบริการที่ดี (Service Mind)	ความใส่ใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ	1. ให้บริการที่มีคุณภาพ สุภาพ เป็นมิตร 2. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของผู้รับบริการและนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวัง
6. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)	ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติการกิจด้วยความพร้อมเพรียง	ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
7. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)	ประพฤติกปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาต่อเนื่อง แบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประพฤติกปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย 2. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเต็มกำลังความสามารถ และยึดประโยชน์ขององค์กร 3. สื่อสารอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยมข้อมูล อย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตามกฎหมายตรวจสอบได้
8. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)	ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันมหาวิทยาลัยไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน 2. วางแผนและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน 3. ติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ 4. สร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง
9. วิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนด ทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ และแผนงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือวิสัยทัศน์ประเทศ 2. สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจเป้าหมายกลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร เพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 3. แปลงแผนกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.1 รายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กลุ่มคณบดี/ หัวหน้าสำนักงาน	รองคณบดี	ผู้ช่วยคณบดี/ ประธานสาขาวิชา/ สายคณาจารย์	สายสนับสนุน
1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (3)	1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (3)	1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (3)	1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (3)
2. การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) (3)	2. การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) (3)	2. การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) (2)	2. การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) (2)
-	3. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) (3)	3. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) (3)	-
-	-	-	3. การรู้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy) (3)
3. การบริการที่ดี (Service Mind) (3)	4. การบริการที่ดี (Service Mind) (2)	4. การบริการที่ดี (Service Mind) (2)	4. การบริการที่ดี (Service Mind) (2)
4. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) (3)	5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) (2)	5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) (2)	5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) (2)
5. จริยธรรมและความ โปร่งใส (Ethics and Transparency) (3)	6. จริยธรรมและความ โปร่งใส (Ethics and Transparency) (2)	6. จริยธรรมและความ โปร่งใส (Ethics and Transparency) (2)	6. จริยธรรมและความ โปร่งใส (Ethics and Transparency) (2)

กลุ่มคนบตี/ หัวหน้าสำนักงาน	รองคนบตี	ผู้ช่วยคนบตี/ ประธานสาขาวิชา/ สายคณาจารย์	สายสนับสนุน
6.ศักยภาพเพื่อ นำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) (3)	7.ศักยภาพเพื่อ นำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) (3)	-	-
7.วิสัยทัศน์ (Visioning) (3)	8.วิสัยทัศน์ (Visioning) (3)	-	-
รวม 21	รวม 21	รวม 14	รวม 14

3.2 แบบประเมินคุณลักษณะ/พฤติกรรม ตามค่านิยมของคณะ (CRS²)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ระดับ						
	0	1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย
ค่านิยมของคณะ (CRS ²)							
1. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)							
2. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result focus)							
3. มีจิตบริการ (Service mind)							
4. นำพาสังคม (Social responsibility)							
ค่าเฉลี่ย							

3.3 แบบประเมินคุณลักษณะ/พฤติกรรมวัฒนธรรมองค์กร (TOP²)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ระดับ						
	0	1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย
วัฒนธรรมองค์กร (TOP ²)							
1. เป็นทีม (Team)							
2. เปิดกว้าง (Open)							
3. สร้างสุขภาพ (Promoted health)							
4. อย่างมืออาชีพ (Professional)							
ค่าเฉลี่ย							

ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ

คำนิยามคะแนนเริ่มต้นสร้างสรรค์ (Creativity)

องค์ประกอบ	0	1	2	3	4	5
<p>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)</p> <p>ไม่มีความคิดริเริ่ม / แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน (To pass over)</p>	<p>มีความคิดริเริ่ม / แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน แต่ความเป็นไปได้ในการนำมาใช้น้อย (To initiate)</p>	<p>มีความคิดริเริ่ม แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นไปได้มาก (To participate)</p>	<p>เริ่มสร้างนวัตกรรม / นวัตกรรมเบื้องต้น / องค์ความรู้ใหม่ (To involve)</p>	<p>มีนวัตกรรม/นวัตกรรมเบื้องต้น / องค์ความรู้ใหม่ และเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ (To co-create) ในระดับชาติขึ้นไป</p>	<p>นวัตกรรม/นวัตกรรมเบื้องต้น / องค์ความรู้ใหม่ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเดิม/วิธีการเดิมได้ (To change)</p>	
<p>รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ</p>	<p>ไม่มีหน่วยนับ</p> <p>1. มีไอเดีย 2. รายงานการประชุม/ การเข้าร่วมอบรม/ การพัฒนาตนเอง</p>	<p>1. มีแผนการทำงานนวัตกรรมหรือพัฒนาโครงการ (หลักฐานเชิงประจักษ์)</p>	<p>1. เสนอโครงการทั้งภายใน/ภายนอก</p>	<p>1. มีนวัตกรรม/ชิ้นงาน/ผลงานร่วมกับนิสิต/ที่ปรึกษา</p>	<p>1. หลักฐานการเผยแพร่ (เว็บไซต์ ที่ประชุมวิชาการ หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์)</p>	

คำนิยามคณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result focus)

องค์ประกอบ	ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result focus)	ไม่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องของวิสัยทัศน์คณะ/การสร้างนวัตกรรมสังคม/การทำงานร่วมกับชุมชน (To pass over)	เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์คณะ/การสร้างนวัตกรรมสังคม/การทำงานร่วมกับชุมชน (20% ของโครงการที่คณะจัดให้) (To initiate)	เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์คณะ/การสร้างนวัตกรรมสังคม/การทำงานร่วมกับชุมชน (40% ของโครงการที่คณะจัดให้) (To participate)	เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์คณะ/การสร้างนวัตกรรมสังคม/การทำงานร่วมกับชุมชน (60% ของโครงการที่คณะจัดให้) (To involve)	เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์คณะ/การสร้างนวัตกรรมสังคม/การทำงานร่วมกับชุมชน (80% ของโครงการที่คณะจัดให้) (To co-create)	เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์คณะ/การสร้างนวัตกรรมสังคม/การทำงานร่วมกับชุมชน (90% ขึ้นไป) ของโครงการที่คณะจัดให้ และสามารถปฏิบัติงานนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (To change)

รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ

- แบบหลักฐานประกอบ
- เขียนเป็นการอธิบาย

คำนิยามคณะ มีจิตบริการ (Service mind)

องค์ประกอบ	ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
จิตบริการ (การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติตาม ภารกิจของแต่ละบุคคล)	การประเมินอยู่ในระดับ ไม่พึงพอใจมาก	การประเมินอยู่ในระดับ ไม่พึงพอใจ	การประเมินอยู่ในระดับ ค่อนข้างไม่พึงพอใจ	การประเมินอยู่ในระดับ ค่อนข้างพึงพอใจ	การประเมินอยู่ในระดับ พึงพอใจ	การประเมินอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก
หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	<p>1. ผู้บริหาร (คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าสำนักงาน) ได้รับผลการประเมินจากบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง อาจารย์และนิสิต</p> <p>2. ประธานสาขาวิชา ได้รับผลการประเมินจากบุคลากรสายสนับสนุนและคณาจารย์ในสาขาวิชา ผู้บริหาร ผู้รับบริการจากการให้บริการวิชาการ/วิจัย</p> <p>3. อาจารย์ ได้รับผลการประเมินจากบุคลากรสายสนับสนุนและคณาจารย์ในสาขาวิชา ผู้บริหาร และนิสิต ผู้รับบริการจากการให้บริการวิชาการ/วิจัย</p> <p>4. สายสนับสนุน ได้รับผลการประเมินจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง อาจารย์และนิสิต และผู้รับบริการ</p>					

คำนิยามคณะ รับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility)

ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ						
องค์ประกอบ	0	1	2	3	4	5
<p>นำพาสังคม (Social responsibility)</p>	<p>ไม่มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการรวมแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>(To pass over)</p>	<p>เข้าร่วมโครงการที่เป็นขององค์กรในการรวมแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>(To initiate)</p>	<p>เข้าร่วมโครงการที่เป็นขององค์กรในการรวมแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>(To participate)</p>	<p>เข้าร่วมเป็นคณะทำงานหรือแกนนำของโครงการที่เป็นขององค์กรในการรวมแก้ปัญหา/พัฒนา</p> <p>(To involve)</p>	<p>เข้าร่วมเป็นคณะทำงานหรือแกนนำของโครงการที่เป็นขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง</p> <p>(To change)</p>	<p>รับผิดชอบ</p> <p>ของโครงการที่เป็นขององค์กรและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง</p> <p>(To change)</p>
<p>รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ</p> <p>- แบบหลักฐานประกอบ</p> <p>- เขียนเป็นการอธิบาย</p>						

วัฒนธรรมองค์กร เป็นทีม (Team)

ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ						
องค์ประกอบ	0	1	2	3	4	5
เป็นทีม (Team)	ไม่ใส่ใจในทีมเพื่อนร่วมทีมทำงานที่ตนเองทำสำเร็จ	ทำงานที่ตนเองในทีมได้สำเร็จและให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ทำหน้าที่ของตนเองในทีมได้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ทำหน้าที่ของตนเองในทีมได้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ทำหน้าที่ของตนเองในทีมได้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ทำหน้าที่ของตนเองในทีมได้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ						
- แนบหลักฐานประกอบ						
- เขียนเป็นการอธิบาย						

วัฒนธรรมองค์กร เปิดกว้าง (Open)

ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ						
องค์ประกอบ	0	1	2	3	4	5
เปิดกว้าง (Open)	มีทัศนคติเชิงลบกับคณะ/สาขาวิชา/หน่วยงาน	มีทัศนคติเชิงบวกกับคณะ/สาขาวิชา/หน่วยงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	มีทัศนคติเชิงบวก และมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด แต่ยังไม่สามารถสื่อสารได้	มีทัศนคติเชิงบวก และมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยกับบุคลากรฝ่ายเดียวกัน	มีทัศนคติเชิงบวก และมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยกับฝ่ายต่าง ๆ ได้	มีทัศนคติเชิงบวก และมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยกับผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย
รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ						
- แนบหลักฐานประกอบ						
- เขียนเป็นการอธิบาย						

วัฒนธรรมองค์กร สร้างสุขภาพ (Promoted health)




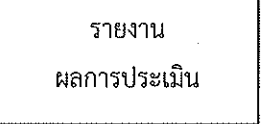

ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ						
องค์ประกอบ	0	1	2	3	4	5
สร้างสุขภาพ (Promoted health)	ไม่สามารถควบคุมภาวะโรคได้	ใส่ใจในการสร้างสุขภาพของตนเอง	มีความพยายามพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเอง	สามารถพัฒนาสุขภาพตนเองให้ดีขึ้นตามเป้าหมาย	มีสุขภาพดีหรือสามารถควบคุมภาวะโรคของตนเองได้พัฒนาสุขภาพตนเองให้ดีขึ้น	สามารถเป็นตัวอย่างในการพัฒนาสุขภาพตนเองให้ดีขึ้น
รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ	- แบนหลักฐานประกอบ - เขียนเป็นคำอธิบาย - การเข้าร่วมกิจกรรมที่คณะจัดขึ้น หรือร่วมกิจกรรมสุขภาพภายนอก					

วัฒนธรรมองค์กรอย่างมืออาชีพ (Professional)

ระดับคะแนนพฤติกรรม/การปฏิบัติ						
องค์ประกอบ	0	1	2	3	4	5
<p>อย่างมืออาชีพ (Professional)</p> <p>ไม่ใส่ใจในการสั่งสมความรู้และรอบรู้ในงานของตนเอง</p>	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>มีความรู้และรอบรู้ในทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p>	<p>สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในงานที่มากขึ้น ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและให้ คำปรึกษาคนในองค์กรได้</p>	<p>ให้คำปรึกษา สนับสนุนการ ทำงานให้กับองค์กร ภายนอกโดยให้ความ</p>	
<p>รายละเอียดโครงการ/หลักฐานประกอบ</p> <p>- แนบหลักฐานประกอบ</p> <p>- เขียนเป็นการอธิบาย</p>						

Work Flow กระบวนการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มีกระบวนการ ดังนี้

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1		แจ้งหลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี	คณะฯ	เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน คณะฯ ประจำปี 2566
2		บุคลากรรายงานขอตกลงรวม ก่อนการปฏิบัติงานและ รายงานผลการปฏิบัติงานใน ระบบ (e-Performance)	บุคลากร	- ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของ คณาจารย์ (e-Performance) - ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของ สายสนับสนุน (e-Performance)
3		ดำเนินการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการ	คณะกรรมการฯ	- ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของ คณาจารย์ (e-Performance) - ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของ สายสนับสนุน (e-Performance)
4		- แจ้งผลการประเมินให้ บุคลากรทราบ และรายงาน ผลการประเมินต่อ คณะกรรมการประจำคณะฯ - รายงานผลการประเมิน ใหม่มหาวิทยาลัยทราบ	- คณะกรรมการ คณะฯ - คณะฯ	แบบรายงาน ผลการประเมิน
5		- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบผลการประเมิน - คณะอนุกรรมการฯ และ คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยกลับกรองผล การประเมิน	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล /คณะอนุกรรมการ กลับกรองผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี / คณะกรรมการ บริหารทรัพยากร บุคคลประจำ มหาวิทยาลัย	ผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
6	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">ตรวจสอบ/ จัดทำคำสั่ง</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบผลการประเมิน และจัดทำคำสั่ง	ฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล	-
7	<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: none;">↓</div> <div style="border: none;">↓</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">ลงนามในคำสั่ง</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	อธิการบดีลงนามในคำสั่ง เลื่อนหรือเพิ่มเงินเดือน	อธิการบดี	คำสั่งเลื่อนหรือ เพิ่มเงินเดือน
8	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;">คำสั่งเลื่อนหรือเพิ่ม เงินเดือน</div>	ส่งสำเนาคำสั่งให้บุคลากร	ฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล	สำเนาคำสั่งเลื่อนหรือ เพิ่มเงินเดือน

จากกระบวนการข้างต้น อธิบายขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ได้ดังนี้

1. ก่อนเริ่มการประเมินประจำปี คณะฯ แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้บุคลากรทราบ
2. บุคลากรรายงานข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย (e-Performance)
 - 2.1 สายคณาจารย์ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ (e-Performance)
 - 2.2 สายสนับสนุน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน (e-Performance)
3. คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
4. แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และรายงานผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบ
5. คณะฯ แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบ โดยผ่านฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
6. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบผลการประเมินและเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกลั่นกรอง
7. เมื่อผลการประเมินผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำคำสั่งการเลื่อนหรือเพิ่มเงินเดือนเพื่อเสนออธิการบดี
8. อธิการบดีลงนามในคำสั่งเลื่อนหรือเพิ่มเงินเดือน
9. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งสำเนาคำสั่งเลื่อนหรือเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทราบ