

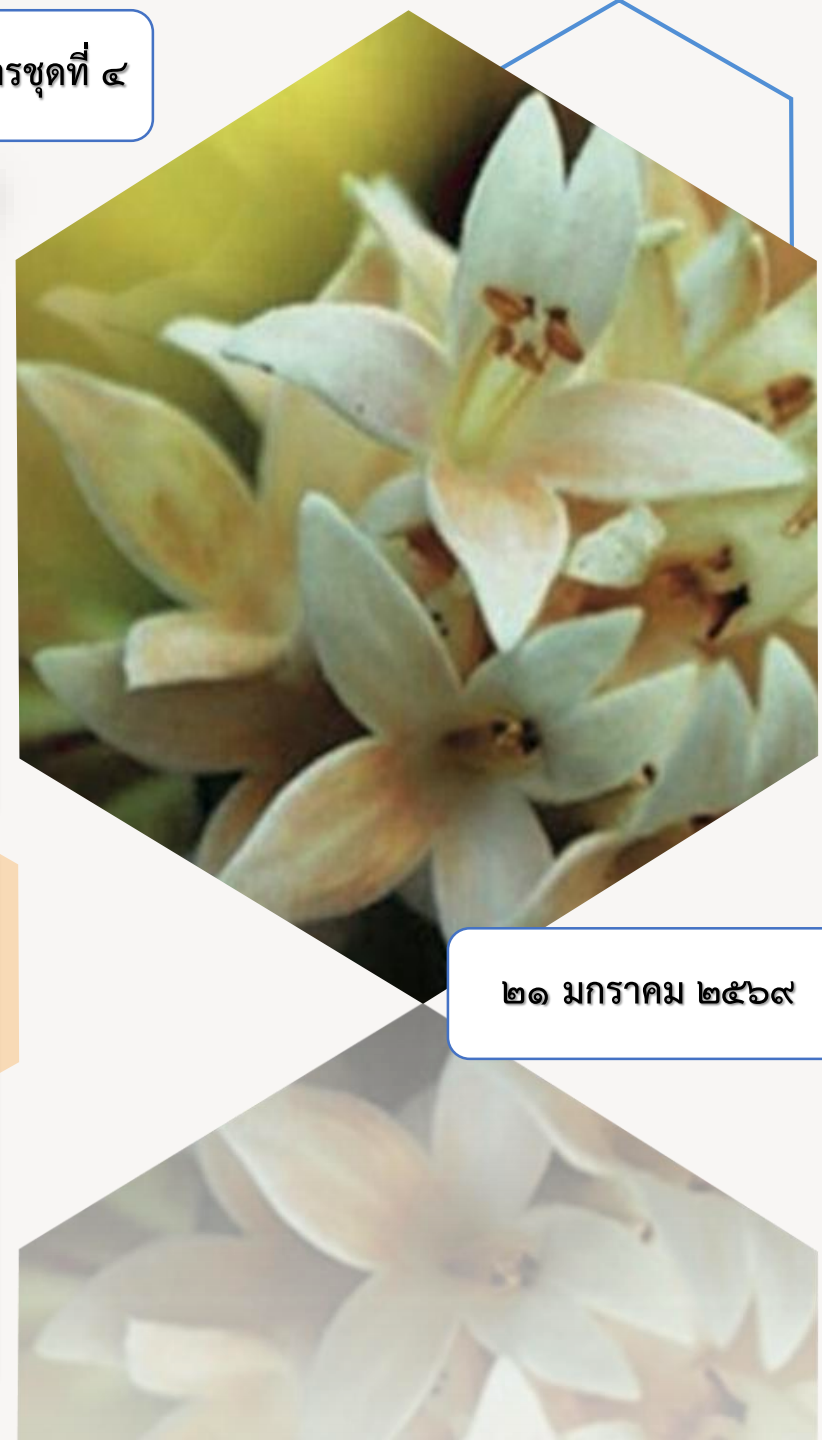
(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงานทางวิชาการของ
บุคลากรสายวิชาการ พ.ศ....

(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมิน
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.

๒๑ มกราคม ๒๕๖๙



ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง:

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566



ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง:

- ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558
- ประกาศ ก.พ.อ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาवारสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2562





การปรับปรุงให้สอดคล้องกับ :

- แนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566
- (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และ รายละเอียดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.
- (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การจัดทำข้อตกลงและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.

แนวคิด: การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ มีการประเมิน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งเป็น		70 คะแนน	ฉบับ 1
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณ)	50 คะแนน		(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ....
ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพและผลผลิต)	20 คะแนน		
องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือประเมินสมรรถนะ		30 คะแนน	ฉบับ 2
ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก			(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.
ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
รวมการประเมินทั้งหมด		<u>100</u> คะแนน	

เปรียบเทียบการคิดภาระงานบุคลากรสายวิชาการ ประกาศ ฯ พ.ศ. 2566 (ฉบับปัจจุบัน) กับ (ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

ประกาศฯ พ.ศ. 2566 (ฉบับปัจจุบัน)

1) การประเมิน องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	คะแนน <u>70</u>
รวม	<u>70</u>
2) องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การคิดภาระงาน ตามประเภทภาระงาน (4 Track) 1.กลุ่มทั่วไป 2.กลุ่มสอน 3.กลุ่มวิจัย และ 4.กลุ่มบริการวิชาการ	
3) การชดเชยชั่วโมงภาระงาน --- ไม่มี ---	

ฉบับ 1

(ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

1) การประเมิน องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและผลผลิต		คะแนน 70
รวม	50 20	<u>70</u>
2) องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การคิดภาระงาน ตามประเภทภาระงาน (3 Track) 1.กลุ่มสอน 2.กลุ่มวิจัยและงานวิชาการอื่น และ 3.กลุ่มบริการวิชาการ		
3) การชดเชยชั่วโมงภาระงาน --- มี ----> ในส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ ----> หากชั่วโมงภาระงานที่เน้น (Track) ตามความเชี่ยวชาญ มีสัดส่วนที่เกินกำหนด สามารถนำไปคิด รวมกับประเภทภาระงานอื่น ๆ ได้ แต่ต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของสัดส่วนของ ภาระงานนั้น		

เปรียบเทียบการคิดภาระงานบุคลากรสายวิชาการ ประกาศ ฯ พ.ศ. 2566 (ฉบับปัจจุบัน) กับ (ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

ประกาศฯ พ.ศ. 2566 (ฉบับปัจจุบัน)

4) ค่าคะแนนประเมินที่ได้

–ไม่ชัดเจนในเกณฑ์การให้คะแนนประเมินตามกลุ่มภาระงาน

–ไม่มีกรอบเพดานสูงสุดของคะแนนประเมิน

–ขาดความชัดเจนในการจัดลำดับคะแนนประเมินของบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อได้คะแนนประเมินรายบุคคลแล้ว จะต้องนำคะแนนที่ได้ไปเทียบและจัดลำดับคะแนนกับบุคลากรคนอื่นที่อยู่ในกลุ่มภาระงานเดียวกันอีกครั้งหนึ่ง

ฉบับ 1

(ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

4) ค่าคะแนนประเมินที่ได้

- มีความชัดเจนในเกณฑ์การให้คะแนนประเมินตามกลุ่มภาระงาน

- มีกรอบเพดานสูงสุดของคะแนนประเมินในแต่ละภาระงาน และในภาพรวมของคะแนนประเมินทั้งหมด

-มีความชัดเจนในการจัดลำดับคะแนนประเมินของบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อได้คะแนนประเมินรายบุคคลแล้วถือว่าเป็นคะแนนเฉพาะรายบุคคลนั้น โดยไม่นำคะแนนที่ได้ไปเทียบกับบุคคลอื่น



เปรียบเทียบ: การประเมินสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับ
การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ
ประกาศ ฯ พ.ศ. 2559 (ฉบับปัจจุบัน) กับ (ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

ประกาศ ฯ พ.ศ. 2559 (ฉบับปัจจุบัน)

1) การประเมิน	คะแนน
องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือประเมินสมรรถนะ	<u>30</u>
ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก	
ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร	
รวม	<u>30</u>

ฉบับ 2

(ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

1) การประเมิน	คะแนน
องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือประเมินสมรรถนะ	<u>30</u>
ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก	
ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
รวม	<u>30</u>

เปรียบเทียบ: การประเมินสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ประกาศ ฯ พ.ศ. 2559 (ฉบับปัจจุบัน) กับ (ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

ประกาศ ฯ พ.ศ. 2559 (ฉบับปัจจุบัน)

2) ประเภทสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
หรือประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร

3) องค์ประกอบสมรรถนะหลัก

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2 บริการที่ดี

3.3 การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

3.5 การทำงานเป็นทีม

ฉบับ 2

(ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

2) ประเภทสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
หรือประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3) องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (เหมือน ฉบับปัจจุบัน)

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2 บริการที่ดี

3.3 การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

3.5 การทำงานเป็นทีม

เปรียบเทียบ: การประเมินสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ประกาศ ฯ พ.ศ. 2559 (ฉบับปัจจุบัน) กับ (ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

ประกาศ ฯ พ.ศ. 2559 (ฉบับปัจจุบัน)

- 4) องค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 4.1 ทักษะการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา
 - 4.2 ทักษะด้านบริการวิชาการ การวิจัย และนวัตกรรม
 - 4.3 ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ
 - 4.4 ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4.5 ทำนุศิลปวัฒนธรรม

ฉบับ 2

(ร่าง) ประกาศ ฯ พ.ศ.

- 4) องค์ประกอบสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 4.1 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 4.2 การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 4.3 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 4.4 ทักษะคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 4.5 การปฏิบัติหน้าที่และการเป็นแบบอย่างที่ดี



แนวคิด: การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ มีการประเมิน 2 หมวด ดังนี้

หมวด 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งเป็น		70 คะแนน	ฉบับ 1
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณ)	50 คะแนน		(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ....
ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพและผลผลิต)	20 คะแนน		
หมวด 2 ประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือประเมินสมรรถนะ		30 คะแนน	ฉบับ 2
ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก			(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ บุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.
ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
รวมการประเมินทั้งหมด		<u>100</u> <u>คะแนน</u>	

แนวคิด: การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ องค์กรประกอบที่ 1 มีดังนี้

องค์กรประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งเป็น		70 คะแนน	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงาน ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ....
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณ)	50 คะแนน		
ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพและผลผลิต)	20 คะแนน		

ฉบับ 1



แนวคิด: เกณฑ์การคิดภาระงานบุคลากรสายวิชาการ ตามประเภทภาระงาน (Track)
ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.

- บุคลากรสายวิชาการ ต้องมีภาระงานขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงภาระงานต่อรอบการประเมิน ดังนี้
 1. ภาระงานสอน
 2. ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น
 3. ภาระงานบริการวิชาการ
 4. ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 5. ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย
- องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ในส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
มีการคิดสัดส่วนชั่วโมงภาระงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทภาระงาน (Track) ดังนี้
 - ประเภทที่ 1 เน้นภาระงานสอน
 - ประเภทที่ 2 เน้นภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น
 - ประเภทที่ 3 เน้นภาระงานบริการวิชาการ

หมายเหตุ เมื่อบุคลากรสายวิชาการได้เลือกประเภทภาระงาน (Track) เรียบร้อยแล้ว ต้องปฏิบัติงานตามประเภทภาระงานที่เลือก ไม่น้อยกว่า 1 ปีงบประมาณ หรือ 2 รอบการประเมิน จึงจะเปลี่ยนประเภทภาระงานได้

แนวคิด: เกณฑ์การคิดภาระงานบุคลากรสายวิชาการ ตามประเภทภาระงาน (Track)
ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ

ปีละ 2 รอบ (รอบละ 6 เดือน) ดังนี้

รอบการประเมินที่ 1

เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ปีถัดไป

รอบการประเมินที่ 2

เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปี



องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ = 50 คะแนน

แบ่งตามประเภทภาระงาน (Track)

ภาระงาน	ประเภทที่ 1 เน้นภาระงานสอน		ประเภทที่ 2 เน้นภาระงานวิจัยและ งานวิชาการอื่น		ประเภทที่ 3 เน้นงานบริการวิชาการ	
	ร้อยละ	ชม.ภาระงาน/ สป.	ร้อยละ	ชม.ภาระงาน/ สป.	ร้อยละ	ชม.ภาระงาน/ สป.
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ						
1.1 ภาระงานสอน	50	17.5	30	10.5	30	10.5
1.2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น	30	10.5	50	17.5	10	3.5
1.3 ภาระงานบริการวิชาการ	10	3.5	10	3.5	50	17.5
1.4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10	3.5	10	3.5	10	3.5
1.5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ และมหาวิทยาลัยฯ						
รวมคะแนนประเมินส่วนที่ 1 (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)	100	35	100	35	100	35
	50 คะแนน		50 คะแนน		50 คะแนน	

หมายเหตุ 35 ชั่วโมงภาระงานต่อสัปดาห์ เท่ากับ คะแนนเต็ม 50 คะแนน

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ = 50 คะแนน

แบ่งตามประเภทภาระงาน (Track)

35 ชั่วโมงภาระงานต่อสัปดาห์ เท่ากับ คะแนนเต็ม 50 คะแนน

ประเภทภาระงาน (Track)	เน้นภาระงานสอน	-ภาระงานสอน หากมีสัดส่วนที่เกินกำหนดให้สามารถนำไปคิดรวมกับประเภทภาระงานอื่น ๆ ได้ แต่ต้อง<u>ไม่เกินกึ่งหนึ่ง</u>ของสัดส่วนของภาระงานนั้น -เมื่อนำส่วนเกินที่กำหนดไปคิดรวมกับภาระงานอื่น ๆ ทั้งหมดแล้ว หากมีค่าภาระงานเหลืออยู่ไม่สามารถนำไปคิดในส่วนอื่นได้อีก
	เน้นภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น	-ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น หากมีสัดส่วนที่เกินกำหนดให้สามารถนำไปคิดรวมกับประเภทภาระงานอื่น ๆ ได้ แต่ต้อง<u>ไม่เกินกึ่งหนึ่ง</u>ของสัดส่วนของภาระงานนั้น -เมื่อนำส่วนเกินที่กำหนดไปคิดรวมกับภาระงานอื่น ๆ ทั้งหมดแล้ว หากมีค่าภาระงานเหลืออยู่ไม่สามารถนำไปคิดในส่วนอื่นได้อีก
	เน้นภาระงานบริการวิชาการ	-ภาระงานบริการวิชาการ หากมีสัดส่วนที่เกินกำหนดให้สามารถนำไปคิดรวมกับประเภทภาระงานอื่น ๆ ได้ แต่ต้อง<u>ไม่เกินกึ่งหนึ่ง</u>ของสัดส่วนของภาระงานนั้น -เมื่อนำส่วนเกินที่กำหนดไปคิดรวมกับภาระงานอื่น ๆ ทั้งหมดแล้ว หากมีค่าภาระงานเหลืออยู่ไม่สามารถนำไปคิดในส่วนอื่นได้อีก

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและผลผลิต = 20 คะแนน

ทุกประเภทภาระงาน (Track)		
ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและผลผลิต	เกณฑ์การประเมิน	
	ร้อยละ	คะแนนประเมิน
2.1 ภาระงานสอน	100	2,000
2.2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น		
2.3 ภาระงานบริการวิชาการ		
2.4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
2.5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยฯ		
รวมคะแนนประเมินส่วนที่ 2 (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	20 คะแนน	

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านปริมาณ** 50 คะแนน

1 ภาระงานสอน

- 1.1 งานสอน
- 1.2 งานดูแลนักศึกษารายวิชาฝึกงานหรือวิชาสหกิจศึกษาหรือวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.3 งานที่ปรึกษานักศึกษาหรืองานกิจกรรมนักศึกษา

2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

- 2.1 งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์
- 2.2 ผลงานบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรืองานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ ที่ได้รับการเผยแพร่
- 2.3 ผลงานนวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรืองานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ ผลงานนวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่จัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญา

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านคุณภาพและผลผลิต** 20 คะแนน

1 ภาระงานสอน

- 1.1 ผลสำเร็จของงานสอน
- 1.2 ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายทางด้านงานสอนอื่น ๆ

2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

- 2.1 ผลสำเร็จของงานวิจัยและงานวิชาการอื่น
- 2.2 ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายทางด้านงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ๆ



องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านปริมาณ**

50 คะแนน

3 ภาระงานบริการวิชาการ

- 3.1 งานบริการวิชาการ
- 3.2 การเป็นวิทยากร
- 3.3 การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือการเป็นที่ปรึกษาหรือกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- 4.1 โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านคุณภาพและผลผลิต**

20 คะแนน

3 ภาระงานบริการวิชาการ

- 3.1 ผลสำเร็จของงานบริการวิชาการ
- 3.2 ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายทางด้านงานบริการวิชาการอื่น ๆ

4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- 4.1 ผลสำเร็จของงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 4.2 ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอื่น ๆ

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านปริมาณ**

50 คะแนน

5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย

- 5.1 โครงการที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย
- 5.2 โครงการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6 ภาระงานด้านบริหารและอื่น ๆ

- 6.1 งานที่บุคลากรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- 6.2 งานที่บุคลากรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ (นอกเหนือจาก 6.1)

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านคุณภาพและผลผลิต**

20 คะแนน

5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย

- 5.1 ผลสำเร็จของอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย
- 5.2 ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย



ตัวอย่าง: การคิดชั่วโมงภาระงาน ตามประเภทภาระงาน (Track)

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ

ตัวอย่าง
ที่ 1

ประเภทภาระงาน (Track)	ประเภทที่ 1 เน้นภาระงานสอน					
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ	ตามเกณฑ์		ชั่วโมง ภาระงานจริง	คิดชั่วโมง ภาระงาน	ผลต่าง นำเฉลี่ย	ชั่วโมง ภาระงานที่ได้
	ร้อยละ	ชั่วโมง ภาระงาน	(ชม.)	(ชม.)	(ชม.)	(ชม.)
1.1 ภาระงานสอน ****	50	17.5	22.5	17.5	+5	17.5
1.2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น	30	10.5	5.5	5.5	-5 (5.25) +5	10.5
1.3 ภาระงานบริการวิชาการ	10	3.5	8	3.5		3.5
1.4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10	3.5	3.5	3.5		3.5
1.5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยฯ						
รวม	100	35	39.5	30	5	35 ชั่วโมง

ตัวอย่าง: การคิดชั่วโมงภาระงาน ตามประเภทภาระงาน (Track)

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ

ตัวอย่าง
ที่ 2

ประเภทภาระงาน (Track)	ประเภทที่ 2 เน้นภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น					
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ	ตามเกณฑ์		ชั่วโมง ภาระงานจริง	คิดชั่วโมง ภาระงาน	ผลต่าง นำเฉลี่ย	ชั่วโมง ภาระงานที่ได้
	ร้อยละ	ชั่วโมง ภาระงาน	(ชม.)	(ชม.)	(ชม.)	(ชม.)
1.1 ภาระงานสอน	30	10.5	11.5	10.5		10.5
1.2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ****	50	17.5	30.0	17.5	+12.5	17.5
1.3 ภาระงานบริการวิชาการ	10	3.5	0	0	-3.5 (1.75) +1.75	1.75
1.4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10	3.5	0	0	-3.5 (1.75) +1.75	1.75
1.5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยฯ						
รวม	100	35	41.5	28	3.5	31.5 ชั่วโมง

ตัวอย่าง: การคิดชั่วโมงภาระงาน ตามประเภทภาระงาน (Track)

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ

ตัวอย่าง
ที่ 3

ประเภทภาระงาน (Track)	ประเภทที่ 3 เน้นภาระงานบริการวิชาการ					
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ	ตามเกณฑ์		ชั่วโมง ภาระงานจริง	คิดชั่วโมง ภาระงาน	ผลต่าง นำเฉลี่ย	ชั่วโมง ภาระงานที่ได้
	ร้อยละ	ชั่วโมง ภาระงาน	(ชม.)	(ชม.)	(ชม.)	(ชม.)
1.1 ภาระงานสอน	30	10.5	7.5	7.5	-3.0 (5.25) +3.0	10.5
1.2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น	10	3.5	4.5	3.5		3.5
1.3 ภาระงานบริการวิชาการ ****	50	17.5	23.0	17.5	+5.5	17.5
1.4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10	3.5	2.0	2.0	-1.5 (1.75) +1.5	3.5
1.5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยฯ						
รวม	100	35	37.0	30.5	4.5	35 ชั่วโมง



วิธีคิดคะแนนประเมิน: องค์กรประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ

วิธีคิดคะแนน ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน **ด้านปริมาณ**

คะแนนประเมินที่ได้	=	$\frac{\text{ผลรวมของชั่วโมงภาระงานที่ได้} \times 50 \text{ คะแนน}}{35 \text{ ชั่วโมง}}$
(เต็ม 50 คะแนน)		

ตัวอย่างที่ 1 ประเภทที่ 1 เน้นภาระงานสอน

มีชั่วโมงภาระงานที่ได้ เท่ากับ 35 ชั่วโมง/สัปดาห์

	=	$\frac{35 \text{ ชั่วโมง} \times 50 \text{ คะแนน}}{35 \text{ ชั่วโมง}}$
คะแนนประเมินที่ได้	=	50 คะแนน ก

ตัวอย่างที่ 2 ประเภทที่ 2 เน้นภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

มีชั่วโมงภาระงานที่ได้ เท่ากับ 31.5 ชั่วโมง/สัปดาห์

	=	$\frac{31.5 \text{ ชั่วโมง} \times 50 \text{ คะแนน}}{35 \text{ ชั่วโมง}}$
คะแนนประเมินที่ได้	=	45 คะแนน

ตัวอย่าง: การคิดคะแนนประเมิน ทุกประเภทภาระงาน (Track)

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและผลผลิต

ตัวอย่าง
ที่ 1

ทุกประเภทภาระงาน (Track)			
ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและผลผลิต	คะแนน ที่ได้	คำนวณ คะแนน	คะแนน ประเมินที่ได้
2.1 ภาระงานสอน	300	$\frac{1,000 * 20}{2,000}$	10
2.2 ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น	500		
2.3 ภาระงานบริการวิชาการ	200		
2.4 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-		
2.5 ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยฯ	-		
รวม	1,000	ข	10 คะแนน



แนวคิด: การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ องค์กรประกอบที่ 2 มีดังนี้

องค์กรประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือประเมินสมรรถนะ	30 คะแนน	ฉบับ 2
ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก		(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้ในการ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.
ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ		



แนวคิด: การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ
ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
เพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการประกาศฯ พ.ศ.

องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก (เหมือนฉบับปัจจุบัน)

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ทักษะคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. การปฏิบัติหน้าที่และการเป็นแบบอย่างที่ดี



แนวคิด: การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง เพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการประกาศฯ พ.ศ.

องค์ประกอบ>>> สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ และทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหาที่จะสอน สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชา การนำนวัตกรรมมาใช้ในการวางแผนเรียนรู้ และการวางแผนประเมินผลของผู้เรียน

2. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน และมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาเอกสารหรือสื่อประกอบการสอนที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน หรือมีการผลิตตำราหรือหนังสือ

แนวคิด: การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง เพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการประกาศฯ พ.ศ.

องค์ประกอบ>>> สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวัดประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลการเรียน การเลือกวิธีและใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และมีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลที่มีความน่าเชื่อถือ

4. ทักษะคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียง สรุปเป็นผลงานด้านวิชาการและสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีแผนพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดที่มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น มีการผลิตผลงานทางวิชาการที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการที่แสดงความเชี่ยวชาญในสาขาของตนที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องได้

5. การปฏิบัติหน้าที่และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีจรรยาบรรณทางวิชาการ



แนวคิด: การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ
ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
เพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการประกาศฯ พ.ศ.

(ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

องค์ประกอบ>>> สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ทักษะคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. การปฏิบัติหน้าที่และการเป็นแบบอย่างที่ดี

แต่ละองค์ประกอบ
มีการกำหนดเป็น
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
(ตั้งแต่ ระดับ 0 ไป ถึง ระดับ 5)

แนวคิด: การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ
ตาม (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
เพื่อใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสายวิชาการประกาศฯ พ.ศ.

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก (Core competencies)					สมรรถนะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ (Functional competencies)					รวม		
		๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕			
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องของขอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ทักษะคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	การปฏิบัติหน้าที่และการเป็นแบบอย่างที่ดี	ผลรวมสมรรถนะที่คาดหวัง	จำนวนองค์ประกอบของสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่คาดหวัง
๑	อาจารย์	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓๐	๑๐	๓.๐๐
๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔	๓	๓	๔	๓	๔	๔	๔	๓	๓	๓๕	๑๐	๓.๕๐
๓	รองศาสตราจารย์	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔๐	๑๐	๔.๐๐
๔	ศาสตราจารย์	๕	๔	๕	๕	๔	๕	๕	๕	๔	๔	๔๕	๑๐	๔.๕๐

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง จะแบ่งตาม

ระดับตำแหน่ง



ตัวอย่าง: การคิดคะแนนประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือประเมินสมรรถนะ

ระดับตำแหน่ง : อาจารย์

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง				ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก	สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง				ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.			อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	๔	๔	๕	๒	การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียน	๓	๔	๔	๕	๓
บริการที่ดี	๓	๓	๔	๔	๔	การดำเนินการตามแผนการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียน	๓	๔	๔	๕	๑
การส่งมอบงาน เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓	๓	๔	๕	๓	การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	๓	๔	๔	๔	๓
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	๓	๔	๔	๕	๓	ทักษะคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๓	๔	๔	๔
การทำงานเป็นทีม	๓	๓	๔	๔	๒	การปฏิบัติหน้าที่และ การเป็นแบบอย่างที่ดี	๓	๓	๔	๔	๑

หลักเกณฑ์การประเมิน	
จำนวนสมรรถนะหลัก/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง x ๓ คะแนน
จำนวนสมรรถนะหลัก/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ x ๒ คะแนน
จำนวนสมรรถนะหลัก/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ x ๑ คะแนน
จำนวนสมรรถนะหลัก/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ x ๐ คะแนน

ตัวอย่าง
ที่ 1

→

การประเมิน					
จำนวนสมรรถนะ	คุณ (X)			คะแนน	
๖	๖	X	๓		๑๘
๒	๒	X	๒		๔
๒	๒	X	๑		๒
ผลรวมคะแนน					๒๔

ค

หลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละระดับ
ตำแหน่ง
จากตัวอย่าง เป็นระดับตำแหน่งอาจารย์
ที่มี 2 สมรรถนะ รวม 10 องค์ประกอบ
ซึ่งหากระดับสมรรถนะที่แสดงออก >>>



ตัวอย่าง: การคิดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ ตาม (ร่าง) ประกาศฯ พ.ศ.

ตัวอย่าง ที่ 1

ประเภทภาระงาน (Track) เน้นการสอน และ ระดับตำแหน่ง (อาจารย์)



การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ มีการประเมิน 2 หมวด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งเป็น		60 คะแนน	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดภาระงานทาง วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ....	ฉบับ 1
ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณ)	ก	50 คะแนน		
ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพและผลผลิต)	ข	10 คะแนน		
องค์ประกอบที่ 2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือประเมินสมรรถนะ		ค 24 คะแนน	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการบุคลากรสาย วิชาการ พ.ศ.	ฉบับ 2
ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก				
ส่วนที่ 2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
รวมการประเมินทั้งหมด		84 คะแนน		

ขอบคุณค่ะ

