



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ข้อ ๖ และ ข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

“กบค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย กอง และส่วนราชการหรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง และประกาศมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

(๑) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

(ก) นายกสภามหาวิทยาลัยสำหรับอธิการบดีหรือรักษาราชการแทนอธิการบดี

(ข) อธิการบดีสำหรับรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(ค) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในบังคับบัญชา

(ง) ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประเมินตาม (ก) (ข) หรือ (ค) แล้วแต่กรณี

หากผู้ประเมินตาม (ก) (ข) หรือ (ค) มอบหมายให้บุคคลใดตาม (ง) ทำหน้าที่ประเมินแทนให้จัดทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจให้ประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นหลักฐาน

(๒) รอบการประเมิน ให้ประเมินปีละสองรอบตามปีงบประมาณ รอบละหกเดือน โดยรอบที่หนึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากองค์ประกอบและมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินตามแบบข้อตกลงการประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค. ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๗๐

(ข) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ให้ประเมินจากสมรรถนะตามแบบข้อตกลงการประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค. ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๓๐

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ใช้แบบข้อตกลงการประเมินแบบเดียวกับที่กำหนดให้กับผู้บริหารที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) การจัดระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับของการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง และให้ประเมินโดยใช้ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับแบบอิงเกณฑ์ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

(๕) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบข้อตกลงการประเมิน และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประเมิน ให้มหาวิทยาลัยแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของ งานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน และหากมีกิจกรรม โครงการ หรืองานที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน อาจปรับปรุงข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ

(๓) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการของ หน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของ งาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับ การประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้มีพยานบุคคลรับรองเป็นหลักฐานว่าได้มีการ แจ้งผลการประเมินแล้ว

ข้อ ๕ ให้หน่วยงานหรือผู้ประเมิน จัดส่งผลสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยในสังกัด ตามแบบสรุปผลการประเมินภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่อธิการบดีเป็นผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ (๑) (ข) ทำหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคคล ดังนี้

(๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่อธิการบดีเห็นสมควร จำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๘ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนค่าตอบแทน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และการเลิกจ้างหรือการให้ออก จากงาน เว้นแต่มหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่อง นั้น ๆ ไว้เป็นการเฉพาะ ก็ให้ปฏิบัติไปตามนั้น

ข้อ ๙ การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐาน

(๑) ให้ผู้ประเมินเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดเก็บต้นฉบับ ข้อตกลงการประเมิน พร้อมหลักฐานการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดไว้ที่หน่วยงานเป็นเวลา อย่างน้อยสองรอบการประเมิน แต่หากมีการร้องทุกข์เกี่ยวกับผลประเมินการปฏิบัติงานในรอบใด ให้เก็บ เอกสารการประเมินในรอบการประเมินนั้นไว้จนกว่าคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย หรือศาลปกครองจะพิจารณาข้อร้องทุกข์หรือคดีในประเด็นข้อโต้แย้งนั้นเป็นที่ยุติ

(๒) ให้กองบริหารงานบุคคล จัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ในแฟ้มประวัติพนักงานมหาวิทยาลัย หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
(ผู้บริหาร)

แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (องค์ประกอบที่ ๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....

ลำดับ	(๑) กิจกรรม / โครงการ / งาน	ประเภทผลสัมฤทธิ์				(๒) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน (ระบุเชิงปริมาณผลงาน / คุณภาพผลงาน/ ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด/ ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร)	(๓) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	(๔) ระดับค่าเป้าหมาย					(๕) คะแนนที่ได้	(๖) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(๗) คะแนนถ่วงน้ำหนัก $\frac{(๕) \times (๖)}{๑๐๐}$	(๘) หลักฐาน	
		ปริมาณ	คุณภาพ	ความเร็ว	ประหยัด			๑	๒	๓	๔	๕					
๑.	ภาระงานตามหน้าที่	✓				๑.๑ ร้อยละของงานที่ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหรืองานที่ได้รับมอบหมาย								๒๐			
			✓			๑.๒ ระดับความสำเร็จในการทำงานตามภาระงาน (ข้อมูลจาก SAR / การใช้งบประมาณ / PART)								๒๐			
				✓		๑.๓ ร้อยละของภาระงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด									๒๐		
		✓				๑.๔ ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผน									๒๐		
			✓			๑.๕ ระดับความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย									๒๐		
(๙) ผลรวม												๑๐๐					
(๑๐) สรุปคะแนนส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน =						$\frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก}}{\text{จำนวนระดับค่าเป้าหมาย} = ๕}$					=						

(๑๑) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงร่วมกันและเห็นพ้องกันแล้ว (ระบุข้อมูลใน (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๖) ให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อจัดทำข้อตกลง)

ลายมือชื่อ.....(ผู้ประเมิน)
 (.....)
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลายมือชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน)
 (.....)
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(๑๒) ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน (ระบุข้อมูลเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)

- ๑) จุดเด่น และ / หรือ สิ่งที่ความปรับปรุงแก้ไข
- ๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีส่งเสริมและพัฒนา.....

(๑๓) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้เห็นชอบผลการประเมินแล้ว (ระบุข้อมูลใน (๕) (๗) (๘) (๙) และ (๑๐) ให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)

ลายมือชื่อ.....(ผู้ประเมิน)
 (.....)
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลายมือชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน)
 (.....)
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
(องค์ประกอบที่ ๒)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง/ระดับ..... สังกัด

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง/ระดับ..... สังกัด

<p>สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)</p>	<p>(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p>(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p>หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครได้ทำมาก่อน</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p>			

<p style="text-align: center;">สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)</p>	<p style="text-align: center;">(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๒. บริการที่ดี (Service Orientation)</p> <p>ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ แสดงความเต็มใจในการให้บริการ</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <p>ระดับที่ ๖ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ</p>			
<p>๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในสาขาวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยากรด้านต่าง ๆ</p>			

<p style="text-align: center;">สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)</p>	<p style="text-align: center;">(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๔. จริยธรรม (Integrity)</p> <p>การครองตนและการประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ มีความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้อง</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม</p>			
<p>๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>พฤติกรรมที่แสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือ องค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและธำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p>			

หลักเกณฑ์การประเมิน	(๓) การประเมิน		
	จำนวนสมรรถนะ	คุณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะหลัก สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง		๓	
จำนวนสมรรถนะหลัก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ		๒	
จำนวนสมรรถนะหลัก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ		๑	
จำนวนสมรรถนะหลัก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ		๐	
			(๔) ผลรวมคะแนน
(๕) สรุปคะแนนส่วนพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) = $\frac{\text{ผลรวมคะแนน}}{\text{จำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน} \times ๓ \text{ คะแนน}}$			
(๖) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันและเห็นพ้องกันแล้ว (ระบุข้อมูลใน (๑) ตามระดับสมรรถนะของตำแหน่งที่กำหนดให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อจัดทำข้อตกลง)			
ลายมือชื่อ..... (ผู้ประเมิน) วันที่..... เดือน..... พ.ศ.		ลายมือชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) วันที่..... เดือน..... พ.ศ.	
(๗) ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน (ระบุข้อมูลเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)			
๑) จุดเด่น และ/หรือ สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข			
๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีส่งเสริมและพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล			
(๘) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้เห็นชอบผลการประเมินแล้ว (ระบุข้อมูลใน (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)			
ลายมือชื่อ..... (ผู้ประเมิน) วันที่..... เดือน..... พ.ศ.		ลายมือชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) วันที่..... เดือน..... พ.ศ.	

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

- รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
- รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน (สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)X(ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน			
๒.๑ สมรรถนะหลัก		๒๐	
๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร		๑๐	
	รวม	๑๐๐	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน โดยมี..... เป็นพยาน</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ :พยาน</p> <p style="text-align: right;">ตำแหน่ง :</p> <p style="text-align: right;">วันที่ :</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
(สายวิชาการ)

**แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (องค์ประกอบที่ ๑) ตำแหน่งวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)
 ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง/ระดับ
 สังกัด สาขาวิชา คณะ
 ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ตำแหน่ง/ระดับ

(๑) กิจกรรม/ โครงการ/งาน	(๒) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(๓)ระดับ ค่าเป้าหมาย					(๔) ค่าคะแนน ที่ได้	(๕) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(๖)ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก (๔)×(๕) / ๑๐๐	(๗)หลักฐาน
		๑	๒	๓	๔	๕				
๑. งานสอน (สวท.ได้มีการ กำหนด แบบฟอร์ม มคอ.๓ และ มคอ.๔ ไว้และมี การประกาศใช้ และได้แจ้งให้ คณะต่างๆ ทราบเรียบร้อยแล้ว)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ระดับที่ ๑ มี มคอ. ๓ และ/หรือ มคอ.๔ ประจำรายวิชาสอนที่เป็นไปตามข้อกำหนด/ ตามแบบฟอร์มที่ มทร.พระนคร กำหนด หรือมีโครงการสอนในหลักสูตรที่ ไม่ใช่หลักสูตร TQF ระดับที่ ๒ เป็นไปตามระดับที่ ๑ และมีการพัฒนาสื่อการสอนประกอบโครงการสอน หรือ มีการเรียนการสอนตาม มคอ. ๓ และ/หรือ มคอ.๔ ระดับที่ ๓ เป็นไปตามระดับที่ ๒ และมีการสอบวัดผลการศึกษาตามระเบียบของ มหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่องเกณฑ์การวัดและประเมินผล ระดับที่ ๔ เป็นไปตามระดับที่ ๓ และมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ อาทิเช่น การสอนแบบแก้ปัญหา รูปแบบการเรียนที่ใช้ ปัญหาเป็นหลัก วิธีสอนแบบระดมพลังสมอง วิธีสอนแบบบูรณาการ ฯลฯ ระดับที่ ๕ เป็นไปตามระดับที่ ๔ และมีการจัดทำ มคอ.๕ และ/หรือ มคอ.๖ รวมทั้งมี การนำผลไปปรับปรุงการสอน						๕๐			

(๑) กิจกรรม/ โครงการ/งาน	(๒) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(๓)ระดับ ค่าเป้าหมาย					(๔) ค่าคะแนน ที่ได้	(๕) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(๖)ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก (๔)×(๕) / ๑๐๐	(๗) หลักฐาน
		๑	๒	๓	๔	๕				
๓. งานบริการ วิชาการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ระดับที่ ๑ เป็นผู้มีส่วนร่วมโครงการ อย่างน้อย ๑ โครงการ ระดับที่ ๒ เป็นผู้มีส่วนร่วมโครงการ ๒ โครงการขึ้นไป ระดับที่ ๓ เป็นผู้มีส่วนร่วมในโครงการ หรือมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก หมายเหตุ ผู้มีส่วนร่วมในโครงการ หมายถึง หัวหน้าโครงการ วิชาการ ผู้ช่วยวิทยากร ผู้รับผิดชอบโครงการ ระดับที่ ๔ บูรณาการงานบริการวิชาการร่วมกับการเรียนการสอน หรืองานวิชาการอื่น ระดับที่ ๕ การบริการทางวิชาการตามระเบียบฯ ว่าด้วยการให้บริการสังคม							๑๕		
๔. งานทำนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ระดับที่ ๑ เป็นผู้มีส่วนร่วมงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรม/โครงการ ของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ กิจกรรม ระดับที่ ๒ เป็นผู้มีส่วนร่วมงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรม/โครงการ ของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ กิจกรรม ระดับที่ ๓ เป็นผู้มีส่วนร่วมงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรม/โครงการ ของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ กิจกรรม หรือเป็น คณะกรรมการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรม/โครงการ ของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ โครงการ ระดับที่ ๔ เป็นผู้มีส่วนร่วมงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรม/โครงการ ของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๔ กิจกรรม หรือเป็น คณะกรรมการงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรม/โครงการ ของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ โครงการ ระดับที่ ๕ บูรณาการศิลปวัฒนธรรมกับหน่วยงานภายนอก							๕		

(๑) กิจกรรม/ โครงการ/งาน	(๒) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(๓)ระดับ ค่าเป้าหมาย					(๔) ค่าคะแนน ที่ได้	(๕) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(๖)ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก (๔)×(๕) / ๑๐๐	(๗) หลักฐาน
		๑	๒	๓	๔	๕				
๕. งานอื่นๆ หรืองานที่ได้รับ มอบหมายหรือ ได้รับอนุญาต	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำ</p> <p>ระดับที่ ๑ เข้าร่วมกิจกรรม/งานอื่น ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาต จากหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๒ เข้าร่วมกิจกรรม/งานอื่น ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาต จากหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๓ เข้าร่วมกิจกรรม/งานอื่น ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาต จากหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๔ เข้าร่วมกิจกรรม/งานอื่น ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาต จากหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๔ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๕ เข้าร่วมกิจกรรม/งานอื่น ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาต จากหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย จำนวน ๕ กิจกรรมขึ้นไป</p> <p>หมายเหตุ : งานอื่น ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับอนุญาตจากหน่วยงานหรือ มหาวิทยาลัย</p>						๑๐			

<p style="text-align: center;">สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป)</p>	<p style="text-align: center;">(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๒. บริการที่ดี (Service Orientation)</p> <p>ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และรับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และคอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการและ / หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <p>ระดับที่ ๖ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ</p>			
<p>๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติ ได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</p>			

<p style="text-align: center;">สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป)</p>	<p style="text-align: center;">(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๔. จริยธรรม (Integrity)</p> <p>การครองตนและการประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาคำสั่งหรือคำสั่งแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติ และสังคมไทย</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</p>			
<p>๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>พฤติกรรมที่แสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือ องค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและธำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของงานดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงาน ร่วมกันในทีม</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และประสานสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมงานเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยต่าง ๆ ให้บรรลุผล</p>			

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

- รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
- รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน โดยมี..... เป็นพยาน</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ :พยาน</p> <p style="text-align: right;">ตำแหน่ง :</p> <p style="text-align: right;">วันที่ :</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

แบบรายงานการปฏิบัติงานตามภาระงาน

๑. ชื่อ

๒. ตำแหน่งทางวิชาการ

๓. สาขาวิชา คณะ

ภาระงานสอน (ไม่เกิน ๒๕ ชั่วโมง/สัปดาห์) มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๙ ชั่วโมง/สัปดาห์

มีภาระงานสอน รวม ชั่วโมง/สัปดาห์ (แนบตารางสอนและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง)

ภาระงานวิจัย และวิชาการอื่น (ไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๑.๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

รายการ	ภาระงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	
	แผน	ผล
รวม		

ภาระงานบริการวิชาการ (ไม่เกิน ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์)

รายการ	ภาระงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	
	แผน	ผล
รวม		

ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ไม่เกิน ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์)

รายการ	ภาระงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	
	แผน	ผล
รวม		

ภาระงานอื่น ๆ (ไม่เกิน ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์)

รายการ	ภาระงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	
	แผน	ผล
รวม		

แบบรายงานการปฏิบัติงานตามภาระงาน (ต่อ)

ภาระงานของกลุ่มผู้บริหารและการเป็นคณะกรรมการ ตามประกาศฯ มหาวิทยาลัย ข้อ ๔ (๔) - (๑๒) (แผนและผลตามประกาศฯ)

รายการ	ภาระงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	
	แผน	ผล
รวม		
ภาระงานรวมทั้งสิ้น		

ผลงานทางวิชาการของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	แผน	ผล

ผลรวมการคำนวณตามเกณฑ์ภาระงาน

อาจารย์

- ๐.๗๐ (ภาระงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ)
- ๐.๙๐ (ภาระงานระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๔๙ ชั่วโมง/สัปดาห์)
- ๐.๙๕ (ภาระงานระหว่าง ๓๙.๕๐ - ๔๔.๔๙ ชั่วโมง/สัปดาห์)
- ๑.๐๐ (ภาระงานระหว่าง ๔๔.๕๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, ศาสตราจารย์

- ๐.๙๐ (ไม่มีผลงานทางวิชาการ หรือมีผลงานทางวิชาการไม่สมบูรณ์)
- ๑.๐๐ (มีผลงานทางวิชาการครบตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ ข้อ ๕)

ลงชื่อ ผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง
...../...../.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง
...../...../.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
(สายสนับสนุน)

แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (องค์ประกอบที่ ๑) สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)
 ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง/ระดับ
 สังกัด สาขาวิชา คณะ
 ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ตำแหน่ง/ระดับ

(๑) กิจกรรม/ โครงการ/งาน	(๒) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(๓) ระดับ ค่าเป้าหมาย					(๔) ค่าคะแนน ที่ได้	(๕) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(๖)ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก (๔)×(๕) / ๑๐๐	(๗)หลักฐาน
		๑	๒	๓	๔	๕				
๑. ภาระหน้าที่ ของตำแหน่งและ ที่ได้รับ มอบหมาย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำภาระงานหลักตามที่กำหนดในแบบบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description)							๖๐/๔๐		

(๑) กิจกรรม/ โครงการ/งาน	(๒) ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	(๓)ระดับ ค่าเป้าหมาย					(๔) ค่าคะแนน ที่ได้	(๕) น้ำหนัก (ความสำคัญ/ ความยากง่าย ของงาน)	(๖)ค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนัก (๔)×(๕)/ ๑๐๐	(๗)หลักฐาน
		๑	๒	๓	๔	๕				
๔. การมีส่วนร่วม ในงานประกัน คุณภาพ และหรือ การบริหารความ เสี่ยง และหรือ ITA และหรือค่า เป้าหมายตัวชี้วัด ตามแผน ยุทธศาสตร์การ พัฒนา มหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ระดับที่ ๑ รายงานตรงตามเวลาที่กำหนด ระดับที่ ๒ รายงานตรงตามเวลาที่กำหนด และมีความถูกต้อง ระดับที่ ๓ รายงานก่อนเวลาที่กำหนด ระดับที่ ๔ รายงานก่อนเวลาที่กำหนด และมีความถูกต้อง ระดับที่ ๕ รายงานก่อนเวลาที่กำหนด มีความถูกต้อง และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคคลหรือหน่วยงาน (Best Practice)							๑๐		
๕. งานอื่น ๆ	การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย - หน่วยงานกำหนดระดับความสำเร็จ -							๕		

(๘) ผลรวมของค่าคะแนนที่ได้		
(๙) สรุปคะแนนส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน = $\frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนที่ได้}}{\text{จำนวนระดับค่าเป้าหมาย (๕)}}$		

(๑๐) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงร่วมกันและเห็นพ้องกันแล้ว (ระบุในข้อ (๑) (๒) (๓) และ (๕) ให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อจัดทำข้อตกลง)

ลายมือชื่อ..... (ผู้ประเมิน)

ลายมือชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

(๑๑) ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน (ระบุข้อมูลเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)

๑) จุดเด่น และ / หรือสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข

.....

๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีส่งเสริมและพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

.....

(๑๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินแล้ว (ระบุในข้อ (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) และ (๑๑) ให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)

ลายมือชื่อ..... (ผู้ประเมิน)

ลายมือชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

<p style="text-align: center;">สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป)</p>	<p style="text-align: center;">(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๒. บริการที่ดี (Service Orientation)</p> <p>ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และรับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และคอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการและ / หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <p>ระดับที่ ๖ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ</p>			
<p>๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติ ได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</p>			

<p style="text-align: center;">สมรรถนะหลัก (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป)</p>	<p style="text-align: center;">(๑) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(๒) ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้</p>
<p>๔. จริยธรรม (Integrity)</p> <p>การครองตนและการประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติ และสังคมไทย</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</p>			
<p>๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>พฤติกรรมที่แสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือ องค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและธำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p> <p>ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๑ รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</p> <p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงาน ร่วมกันในทีม</p> <p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และประสานสัมพันธ์ส่งเสริมช่วยเหลือของทีมงานเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยต่าง ๆ ให้บรรลุผล</p>			

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

- รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
- รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน โดยมี..... เป็นพยาน</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ :พยาน</p> <p style="text-align: right;">ตำแหน่ง :</p> <p style="text-align: right;">วันที่ :</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>