



ประกาศคณะกรรมการศิลปศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดคณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีมาตรฐานและความเป็นธรรม ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๙

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสังกัดคณะศิลปศาสตร์ ให้เป็นไปตามความในข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. การคำนวณภาระงานตามพันธกิจของบุคลากรประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. หลักเกณฑ์และสัดส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดคณะศิลปศาสตร์ ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่แนบท้ายประกาศนี้

๔. งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย ให้จำแนกตามกลุ่มของงบประมาณที่ได้รับ ดังนี้

๑) งบประมาณสำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ ให้จำแนกงบประมาณตามกลุ่มวิชาและประเภทผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย

๒) งบประมาณสำหรับบุคลากรประเภทสนับสนุน ให้จำแนกงบประมาณตามประเภทตำแหน่ง

๓) กรณีมีงบประมาณที่ได้รับเหลือจากการจัดสรร ให้คนบดีเป็นผู้พิจารณาการจัดสรร

๕. การประเมินผล...

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนงานสังกัดคณะศิลปศาสตร์ เพื่อพิจารณาการจ้างของปีถัดไป โดยให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากค่าจ้างรายเดือน ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของคณะศิลปศาสตร์

๖. การเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานเด่นประจำปี ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่แนบท้ายประกาศนี้

๗. กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้คณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(อาจารย์ ดร.ศรัณย์ จันททะเล)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

รายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะศิลปศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

บุคลากรประเภทวิชาการ

ผู้รับการประเมินประเภทวิชาการระบุค่าน้ำหนักตามสัดส่วนขององค์ประกอบตามตำแหน่งของตนเอง ในแบบข้อตกลงภาระงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

งานบริหาร

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. การประเมินคำรับรองการปฏิบัติ การของคณะ	ร้อยละ ๕	ผลประเมินของการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงของคณะ	-
๒. การประกันคุณภาพการศึกษาระดับ คณะ สำหรับรองคณบดี และระดับ หลักสูตร สำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตร	ร้อยละ ๕	ผลประเมินการประกัน คุณภาพการศึกษาระดับคณะ	-
๓. การผลักดันการดำเนินงานตามแผน การกำกับติดตาม เพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายในตำแหน่งรองคณบดี บรรลุผลตามเป้าหมายของคณะ (ระบุรายละเอียด)	ไม่เกินร้อยละ ๕๐	ร้อยละของความสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย -ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	คณบดี/รอง คณบดีที่ได้รับ มอบหมาย
๔. นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตาม ระยะเวลาของหลักสูตร (พิจารณาจาก ระยะเวลาการศึกษาตาม OBE 2 ของ หลักสูตร	ไม่เกินร้อยละ ๕	-ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ -ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๕ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	
๕. บัณฑิตที่มีงานทำภายในระยะเวลา ๑ ปี ของหลักสูตร	ไม่เกินร้อยละ ๕	-ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ -ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๕ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๖. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปี การศึกษา ๒๕๖๓)	ไม่เกินร้อยละ ๕	ผลคะแนนเฉลี่ย -ระดับ ๑ น้อยกว่า ๓.๐๐ -ระดับ ๒ ตั้งแต่ ๓.๐๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ตั้งแต่ ๓.๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ตั้งแต่ ๔.๐๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ตั้งแต่ ๔.๕๐ ขึ้นไป	คณบดี/รอง คณบดีที่ได้รับ มอบหมาย
๗. จำนวนนักศึกษาใหม่เป็นไปตาม แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๔	ไม่เกินร้อยละ ๕	-ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ร้อยละ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	
๘. จำนวนรางวัลที่นักศึกษา/บุคลากร ของหลักสูตร/ศิษย์เก่าของหลักสูตร ต่อ ๑ รางวัล	ไม่เกินร้อยละ ๕	-ระดับภูมิภาค/ระดับ มหาวิทยาลัย รางวัลละ ๑ คะแนน -ระดับชาติ รางวัลละ ๒ คะแนน - ระดับนานาชาติ รางวัลละ ๓ คะแนน	
๙. การจัดทำ MOU หรือ MOA ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ร่วมกับ สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของ หลักสูตร	ไม่เกินร้อยละ ๕	หนังสือลงนาม MOU หรือ MOA และแสดงผลการ ดำเนินการที่ระบุใน MOU หรือ MOA	
๑๐. จำนวนบุคลากรในหลักสูตรที่ ได้รับการส่งเสริมหรือผลักดันให้เป็นผู้ ประเมินคุณภาพหลักสูตร	ไม่เกินร้อยละ ๕	มีบุคลากรในหลักสูตรเข้ารับ การอบรมให้เป็นผู้ประเมิน คุณภาพหลักสูตร (คนละ ๑ คะแนน)	

งานตามพันธกิจ

ภาระงานตามพันธกิจเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้คำนวณตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. ภาระงานสอน	ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	คณบดี/รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย
๒. ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น			
๓. ภาระงานบริการวิชาการ			
๔. ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			

งานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้รับการประเมินจะได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ รายละเอียดดังนี้

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. ผลประเมินคำรับรองการปฏิบัติการของคณะศิลปศาสตร์ (ทุกคน ยกเว้นรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี)	ร้อยละ ๕	ผลประเมินคำรับรองการปฏิบัติการของคณะศิลปศาสตร์	-
๒. การประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ (ทุกคน ยกเว้นรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)	ร้อยละ ๕	ผลประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ	-
๓. การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์และมหาวิทยาลัย	ไม่เกินร้อยละ ๑๕	ผลการปฏิบัติงานตามรายละเอียดภาระงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์และมหาวิทยาลัย ที่กำหนด	คณบดี/รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย
๔. การปฏิบัติงานในส่วนภาระงานอื่น ๆ	ไม่เกินร้อยละ ๑๐	ผลการปฏิบัติงานตามรายละเอียดภาระงานอื่น ๆ คณะศิลปศาสตร์ ที่กำหนด	

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๕. การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการคณะ	ร้อยละ ๕	ผลการเข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมของคณะศิลปศาสตร์ ที่กำหนด	คณบดี/รอง คณบดีที่ได้รับ มอบหมาย
๖. ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จากคณบดี	ร้อยละ ๕	ผลการดำเนินงาน -ระดับ ๑ มีการปฏิบัติ -ระดับ ๒ มีผลปฏิบัติได้ น้อยกว่าที่คาดหวัง -ระดับ ๓ มีผลปฏิบัติสำเร็จ ตามที่คาดหวัง -ระดับ ๔ มีผลปฏิบัติสำเร็จ มากกว่าที่คาดหวัง -ระดับ ๕ มีผลปฏิบัติ มากกว่าที่คาดหวัง มี ความถูกต้อง รวดเร็ว	

ภาระงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์และมหาวิทยาลัย

รายละเอียด / ตัวชี้วัดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์	ระดับ คะแนน
๑. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	
- ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๕
- ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการประจำคณะฯ	๓
๒. การผลิตผลงานทางวิชาการ (ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. ๒๕๖๔)	
- มีตำรา/หนังสือฉบับสมบูรณ์/ขึ้น	๕
- ตีพิมพ์บทความทางวิชาการ บทความวิจัยในวารสารฐาน Scopus, SCImago /ขึ้น	๔
- ตีพิมพ์บทความทางวิชาการ บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ/ขึ้น	๓
- ตีพิมพ์บทความทางวิชาการ บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ/ขึ้น	๒
๓. บทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ปรากฏในฐานข้อมูลที่มหาวิทยาลัยรับรอง	
- จำนวนที่ได้รับการอ้างอิง ๑๑ ครั้งขึ้นไป	๓
- จำนวนที่ได้รับการอ้างอิง ๖-๑๐ ครั้ง	๒
- จำนวนที่ได้รับการอ้างอิง ๑-๕ ครั้ง	๑
๔. การเขียนขอหรือได้รับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (พิจารณาตามสัดส่วน)	
- การได้รับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ไม่น้อยกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	๑๐
- การได้รับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ไม่น้อยกว่า ๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	๘
- การได้รับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	๖
- การได้รับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	๔
- การได้รับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี	๒
- การเขียนขอรับงบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก/ขึ้น	๑
๕. การบริการวิชาการหารายได้ (พิจารณาตามสัดส่วน)	
- โครงการบริการวิชาการหรืออื่น ๆ เพื่อหารายได้ (รายได้จากการจัดโครงการอบรม สัมมนา หลังจากหักค่าใช้จ่าย ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ครั้ง)	๑๐
- โครงการบริการวิชาการหรืออื่น ๆ เพื่อหารายได้ (รายได้จากการจัดโครงการอบรม สัมมนา หลังจากหักค่าใช้จ่าย ไม่ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ครั้ง)	๘
- โครงการบริการวิชาการหรืออื่น ๆ เพื่อหารายได้ (รายได้จากการจัดโครงการอบรม สัมมนา หลังจากหักค่าใช้จ่าย ไม่ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ครั้ง)	๖
- โครงการบริการวิชาการหรืออื่น ๆ เพื่อหารายได้ (รายได้จากการจัดโครงการอบรม สัมมนา หลังจากหักค่าใช้จ่าย ไม่ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ครั้ง)	๔

รายละเอียด / ตัวชี้วัดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์	ระดับ คะแนน
- โครงการบริการวิชาการหรืออื่น ๆ เพื่อหารายได้ (รายได้จากการจัดโครงการอบรม สัมมนา หลังจากหักค่าใช้จ่าย น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ครั้ง)	๒
- เขียนขออนุมัติโครงการบริการวิชาการหรืออื่น ๆ เพื่อหารายได้	๑
๖. ได้รับงบประมาณบริการวิชาการ (ยกเว้นงบประมาณของคณะศิลปศาสตร์)	
- ได้รับงบประมาณโครงการบริการวิชาการ (ไม่ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ)	๑๐
- ได้รับงบประมาณโครงการบริการวิชาการ (ไม่ต่ำกว่า ๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ)	๘
- ได้รับงบประมาณโครงการบริการวิชาการ (ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ)	๖
- ได้รับงบประมาณโครงการบริการวิชาการ (ไม่ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ)	๔
- ได้รับงบประมาณโครงการบริการวิชาการ (ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ)	๒
- เขียนของบประมาณโครงการบริการวิชาการ	๑
๗. การมุ่งสู่ความเป็นนานาชาติ	
- ได้รับเชิญให้บรรยาย guest speaker ในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ/ครั้ง (เป็น งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชิญ)	๕
- ได้รับเชิญ Visiting Professor (Onsite)	๔
- ได้รับเชิญ Visiting Professor (Online)	๒
๘. ความร่วมมือทางวิชาการ (ยกเว้นกรรมการหลักสูตร)	
- มีกิจกรรมจากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (MOU/MOA) ภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ	๓
- ประสานงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการภาครัฐและเอกชนกับหน่วยงานใหม่ ทั้งภายในประเทศ/ต่างประเทศระดับ MOU/MOA/(ฉบับ)	๒
๘. การสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร	
- รางวัลระดับนานาชาติ	๓
- รางวัลระดับชาติ	๒
- รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น (ระดับชาติและนานาชาติ)	๑
๙. สนับสนุนให้นักศึกษาได้รับรางวัล/ได้รับการคัดเลือก	
- เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่ศึกษาคณะศิลปศาสตร์นำผลงานไปประกวด หรือ ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทน และได้รับรางวัลระดับนานาชาติ /ได้รับการคัดเลือก (มีหนังสือแต่งตั้งการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา)	๒
- เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่ศึกษาคณะศิลปศาสตร์นำผลงานไปประกวด หรือได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทน และได้รับรางวัลระดับชาติ /ได้รับการคัดเลือก (มีหนังสือแต่งตั้งการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา)	๑

รายละเอียด / ตัวชี้วัดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์	ระดับ คะแนน
๑๐. จำนวนรายวิชาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รายวิชาใหม่เท่านั้น)	
- มีนักศึกษาลงทะเบียนเรียน	๓
- ผ่านความเห็นชอบจากสภาวิชาการมหาวิทยาลัย	๑
๑๑. การสร้างหลักสูตรใหม่ (กรรมการร่างหลักสูตร)	
- หลักสูตรมีการเปิดรับสมัครนักศึกษา	๕
- ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย	๔
- ได้รับความเห็นชอบจากสภาวิชาการมหาวิทยาลัย	๓
- ร่าง มคอ.๒ ได้รับความเห็นชอบจากกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัย	๒
- โครงร่างหลักสูตรต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาวิชาการ	๑
๑๒. การมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว Green office ระดับคณะ	
- เข้าร่วมการอบรมความรู้เกี่ยวกับ Green office และผ่านการทดสอบ ๑-๒ หัวข้อ (๑ คะแนน) ๓-๔ หัวข้อ (๒ คะแนน) ๕ หัวข้อขึ้นไป (๓ คะแนน)	๓
- สร้างจิตสำนึกความรู้เกี่ยวกับ Green office ให้แก่บุคลากร/นักศึกษา โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (โครงการ/มคอ.๓)	๒
๑๓. การดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงาน (ภาพรวมคณะ)	
พิจารณาความสำเร็จโครงการ/การดำเนินงาน ตามประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การเขียนเสนอของบประมาณ การได้รับงบประมาณ และการดำเนินงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ	๑๐
- การได้รับงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	๑๐
- การได้รับงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	๘
- การได้รับงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	๖
- การได้รับงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	๔
- การได้รับงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี	๒
- การเขียนขอรับงบประมาณ/ขึ้น	๑
๑๔. การสร้างรายวิชาที่เข้าระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	
- ได้รับการขึ้นทะเบียนในระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	๕
- ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย	๔
- ได้รับความเห็นชอบจากสภาวิชาการมหาวิทยาลัย	๓
- รายวิชาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัย	๒
- รายวิชาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคณะ	๑

รายละเอียด / ตัวชี้วัดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศิลปศาสตร์	ระดับ คะแนน
๑๕. การขอรับการประเมินสมรรถนะอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (Thailand - PSF)	
- ได้รับการรับรองผลโดยคณะกรรมการฯ ควอท.	๓
- ยื่นเอกสารขอรับการประเมิน	๒
- อบรมเพื่อขอรับการประเมินสมรรถนะ	๑
๑๖. การผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (มีหนังสือแต่งตั้งการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง mentor)	
- ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สูงสุดไม่เกิน ๑๐ คะแนน)	๕
- ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการประจำคณะฯ (สูงสุดไม่เกิน ๑๒ คะแนน)	๓
๑๗. การรับภาระงานสอนนอกเหนือจากเกณฑ์มาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด (นับรวมทุกกลุ่มเรียน/ปีงบประมาณ)	
- ภาระงานสอน ๑๓ กลุ่มเรียนขึ้นไป/ปีงบประมาณ	๕
- ภาระงานสอน ๑๒ กลุ่มเรียน/ปีงบประมาณ	๔
- ภาระงานสอน ๑๑ กลุ่มเรียน/ปีงบประมาณ	๓
- ภาระงานสอน ๑๐ กลุ่มเรียน/ปีงบประมาณ	๒
- ภาระงานสอน ๙ กลุ่มเรียน/ปีงบประมาณ	๑
๑๘. การสอนนักศึกษาในกลุ่มใหญ่	
- จำนวนนักศึกษา ๘๐๐ คน ขึ้นไป/ปีงบประมาณ	๒
- จำนวนนักศึกษา ๖๐๐-๗๙๙ คน/ปีงบประมาณ	๑
๑๙. การสอนเกินโหลดตั้งแต่กลุ่มที่ ๕ เป็นต้นไป (ไม่รับเงินค่าสอนเกินโหลด)	
- กลุ่มที่ ๖/ภาคการศึกษา	๕
- กลุ่มที่ ๕/ภาคการศึกษา	๔
- กลุ่มที่ ๔/ภาคการศึกษา	๓
๒๐. การสอนนักศึกษาตกค้าง	
- ภาระงานสอนนักศึกษาตกค้าง/กลุ่มเรียน/ปีงบประมาณ	๒

ภาระงานอื่น ๆ คณะศิลปศาสตร์

ลำดับ ที่	ภาระงาน	ระดับ คะแนน
๑.	อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม /สโมสรนักศึกษา/องค์กรนักศึกษา (ที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย	๓
๒.	คณะกรรมการที่หน่วยงานแต่งตั้ง	
	- คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งระดับคณะ/มหาวิทยาลัย /คำสั่ง (สูงสุดไม่เกิน ๕ คะแนน)	๑
๓.	กรรมการอ่านและให้ข้อเสนอแนะการทวนสอบรายวิชาในหลักสูตร/ศึกษาทั่วไป/เลือกเสรี (มีหนังสือ/บันทึกข้อความที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการทวนสอบ) - รับผิดชอบ ๑ - ๙ รายวิชา (๑ คะแนน) - รับผิดชอบ ๑๐ - ๑๙ รายวิชา (๒ คะแนน) - รับผิดชอบ ๒๐ รายวิชาขึ้นไป (๓ คะแนน)	๓
๔.	ผู้รับผิดชอบโครงการกิจกรรมที่สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนงาน	
	-ผู้รับผิดชอบกิจกรรมหลัก (หัวหน้าโครงการเขียน ย.๐๐๒ -เบิกจ่ายงบประมาณ)/โครงการ	๓
	-ผู้รับผิดชอบกิจกรรมรอง (ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรม)/โครงการ	๒
๕.	ผู้รับผิดชอบโครงการในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน (ไม่เกิน ๒ โครงการ/รายวิชา)	๒
๖.	เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลัก (มีแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) ในข้อตกลง PMS) (๑ คะแนน/ครั้ง สูงสุดไม่เกิน ๕ คะแนน)	๕
๗.	ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงาน (อยู่ที่ดุลพินิจของหัวหน้าส่วนงาน)	๕

การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการคณะศิลปศาสตร์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน
๑.	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนงาน	๑
๒.	โครงการ Libarts Gathering ประจำปีภาคการศึกษาที่ ๑	๑
๓.	โครงการ Libarts Gathering ประจำปีภาคการศึกษาที่ ๒	๑
๔.	โครงการฝึกซ้อมรับสภาวะฉุกเฉินของส่วนงานประจำปี ๒๕๖๙	๑
๕.	โครงการสระเกล้าดำหัว	๐.๕
๖.	โครงการมูทิดาจิต	๐.๕
๗.	โครงการศิลปศาสตร์สัมพันธ์	๐.๕
๘.	โครงการทำบุญคณะ	๐.๕
๙.	งานพระราชทานปริญญาบัตร (ร่วมเดินขบวน/ถ่ายรูปร่วมกับบัณฑิต/ นั่งเป็นเกียรติแก่บัณฑิต)	๐.๕
๑๐.	โครงการปัจฉิมนิเทศ/ปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	๐.๕

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด -สมรรถนะหลัก -สมรรถนะประจำกลุ่มงาน -สมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ ๑๐	ประเมินตามตัวชี้วัดที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	คณบดี / รอง คณบดีที่ได้รับ มอบหมาย
๒. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน -การมาปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๕	ผลการลงชื่อมาปฏิบัติงาน -ระดับ ๑ มีการลงชื่อบางครั้ง -ระดับ ๒ เป็นประจำทุกภาค การศึกษา -ระดับ ๓ เป็นประจำทุก เดือน -ระดับ ๔ เป็นประจำทุก สัปดาห์ -ระดับ ๕ เป็นประจำทุกวัน	
-การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๕	ระดับ ๑ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน ระดับ ๒ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานน้อยกว่าที่ คาดหวัง ระดับ ๓ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง ระดับ ๔ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานมากกว่าที่ คาดหวัง ระดับ ๕ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานมากที่สุด	

บุคลากรประเภทสนับสนุน

ผู้รับการประเมินประเภทสนับสนุนระบุค่าน้ำหนักตามสัดส่วนขององค์ประกอบตามตำแหน่งของตนเอง ในแบบข้อตกลงภาระงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

งานบริหาร

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. การผลักดันการดำเนินงานตามแผน รวมถึงการกำกับติดตาม เพื่อให้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายของคณะ	ไม่เกินร้อยละ ๒๐	ร้อยละของความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย -ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	คณบดี/ รองคณบดีที่ ได้รับมอบหมาย
๒. การตรวจสอบ ติดตาม ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหาร และผู้อยู่ในสังกัด ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามเป้าหมายของคณะ	ไม่เกินร้อยละ ๒๐	-ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	
๓. พัฒนาระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด	ไม่เกินร้อยละ ๕		
๔. การผลักดันการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่เกินร้อยละ ๕		

งานประจำ

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด/	ผู้ประเมิน
๑. ผลสำเร็จของงานในหน้าที่ประจำ (ระบุ) มีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีความรวดเร็วทันเวลา	ไม่เกินร้อยละ ๓๐	ร้อยละของความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย -ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	-ผอ. สำนักงานฯ ร้อยละ ๑๕ -คณบดี / รองคณบดีที่ ได้รับมอบหมาย
๒. การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office)	ไม่เกินร้อยละ ๕	การจัดทำแผน/ดำเนินการตามแผนในหมวดที่รับผิดชอบตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว -ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	คณบดี/รอง คณบดีที่ได้รับ มอบหมาย
	ไม่เกินร้อยละ ๕	มีการรายงานผลดำเนินงานในหมวดที่รับผิดชอบ ตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว -ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	
	ไม่เกินร้อยละ ๕	ผลคะแนนของการตรวจประเมินสำนักงานสีเขียวตามหมวดที่รับผิดชอบ -ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป -ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป -ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป -ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	

งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. สนับสนุนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEx AUN (ยกเว้นผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา/ระบุงาน/ภาระงานให้ชัดเจน)	ร้อยละ ๕	มีการดำเนินงานที่ระบุไว้ พร้อมแนบหลักฐานการปฏิบัติ -ระดับที่ ๑ มีการนำเสนอข้อมูลเดิมประกอบการพิจารณา -ระดับที่ ๒ มีผลระดับที่ ๑ และนำเสนอหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา -ระดับที่ ๓ มีผลระดับที่ ๒ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ระดับที่ ๔ มีผลระดับที่ ๓ และสนับสนุนตามแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง -ระดับที่ ๕ มีผลระดับที่ ๔ และสรุปผลการดำเนินงาน	คณบดี/ รองคณบดีที่ ได้รับมอบหมาย
๒. การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งระดับคณะ/มหาวิทยาลัย /ตามคำสั่ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละ ๕	ผลการปฏิบัติหน้าที่ เลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ -ระดับ ๑ มีคำสั่งแต่งตั้ง/คำสั่งการจากผู้บริหาร -ระดับ ๒ มีผลระดับที่ ๑ และมีการเชิญประชุม -ระดับ ๓ มีผลระดับที่ ๒ และกำหนดวาระการประชุม -ระดับ ๔ มีผลระดับที่ ๓ และรายงานประชุม -ระดับ ๕ มีผลระดับที่ ๔ และการแจ้งมติที่ประชุมกับผู้เกี่ยวข้อง	

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๓. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ ๕	-ระดับ ๑ เข้าร่วมกิจกรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง -ระดับ ๒ เข้าร่วมกิจกรรมทุก ครั้ง -ระดับ ๓ เป็นผู้ร่วมบรรยาย ในกิจกรรม/โครงการ -ระดับ ๔ เป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมในกิจกรรม/โครงการ -ระดับ ๕ เป็นผู้รับผิดชอบ หลักหรือบรรยายในกิจกรรม/ โครงการ	คณบดี/ รองคณบดีที่ ได้รับมอบหมาย
๔. สนับสนุนการดำเนินการปรับปรุง พื้นที่ ของคณะได้แก่ -การปรับปรุงป้ายภายในอาคาร ประเสริฐ ณ นคร -การปรับปรุงห้องเรียน -การปรับปรุงพื้นที่อื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	ร้อยละ ๕	ผลการดำเนินงาน -ระดับ ๑ มีการปฏิบัติบางส่วน -ระดับ ๒ มีผลปฏิบัติได้น้อย กว่าที่คาดหวัง -ระดับ ๓ มีผลปฏิบัติสำเร็จ ตามที่คาดหวัง -ระดับ ๔ มีผลปฏิบัติสำเร็จ มากกว่าที่คาดหวัง -ระดับ ๕ มีผลปฏิบัติมากกว่า ที่คาดหวัง มีความถูกต้อง รวดเร็ว	
๕. สนับสนุนการจัดกิจกรรม โครงการ ที่ได้รับมอบหมาย (<u>ยกเว้นตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายฯ /แบบหลักฐาน เมื่อรายงานผลตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน</u>)	ร้อยละ ๕	ผลการดำเนินงาน -ระดับ ๑ เป็นผู้บันทึก โครงการในระบบ E-project -ระดับ ๒ มีผลการปฏิบัติ ตามระดับ ๑ และ ประสานงาน/จัดทำเอกสาร โครงการ	

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
		-ระดับ ๓ มีผลการปฏิบัติ ระดับ ๒ และสรุปโครงการ -ระดับ ๔ มีผลการปฏิบัติ ระดับ ๓ จำนวน ๒ โครงการ ขึ้นไป -ระดับ ๕ มีผลการปฏิบัติ ระดับ ๓ จำนวน ๓ โครงการ ขึ้นไป	คณบดี/ รองคณบดีที่ ได้รับมอบหมาย
๖ การขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียว Green Office (บังคับทุกคน)	ร้อยละ ๒	การเข้าร่วมการอบรมความรู้ เกี่ยวกับ Green office และ ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ -ระดับ ๑ จำนวน ๑ เรื่อง -ระดับ ๒ จำนวน ๒ เรื่อง -ระดับ ๓ จำนวน ๓ เรื่อง -ระดับ ๔ จำนวน ๔ เรื่อง -ระดับ ๕ จำนวน ๕ เรื่อง	
๗. การพัฒนาตนเองตาม IDP ใน ข้อตกลง PMS	ร้อยละ ๓	การเข้าร่วมการฝึกอบรมตาม สายงาน ตำแหน่งหน้าที่ความ รับผิดชอบ -ระดับ ๑ จัดทำแผน IDP -ระดับ ๒ เข้าร่วมการอบรม หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ๑ ครั้ง หรือ ๑ เรื่อง -ระดับ ๓ เข้าร่วมการอบรม หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒ เรื่อง -ระดับ ๔ เข้าร่วมการอบรม หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓ เรื่อง -ระดับ ๕ มีการปฏิบัติตาม แผน IDP ครบถ้วน	

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๘. งานเชิงพัฒนา หรืองานพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่เกินร้อยละ ๕	-ระดับ ๑ จัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์สังเคราะห์/งานวิจัย (บทที่ ๑-๓) -ระดับ ๒ เสนอโครงร่างคู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์สังเคราะห์/งานวิจัย (บทที่ ๑-๓) -ระดับ ๓ ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น -ระดับ ๔ มีผลการดำเนินงานระดับ ๓ และรายงานความก้าวหน้า (บทที่ ๔-๕) -ระดับ ๕ คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์สังเคราะห์/งานวิจัยแล้วเสร็จ	คณบดี / รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย
๙. ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงาน ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ (นอกเหนือจากภาระงานประจำ / ระบุรายละเอียด แนวนับหลักฐาน เมื่อรายงานผล)	ร้อยละ ๕	ผลการดำเนินงาน -ระดับ ๑ มีการปฏิบัติบางส่วน -ระดับ ๒ มีผลปฏิบัติได้น้อยกว่าที่คาดหวัง -ระดับ ๓ มีผลปฏิบัติสำเร็จตามที่คาดหวัง -ระดับ ๔ มีผลปฏิบัติสำเร็จมากกว่าที่คาดหวัง -ระดับ ๕ มีผลปฏิบัติมากกว่าที่คาดหวัง มีความถูกต้องรวดเร็ว	

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑๐. การปฏิบัติงานตามข้อตกลงของคณะ (บังคับทุกคน)	ร้อยละ ๕	ผลประเมินของการปฏิบัติงานตามข้อตกลงของคณะ	คณบดี/ รองคณบดีที่ ได้รับมอบหมาย
๑๑. การประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ (บังคับทุกคน)	ร้อยละ ๕	ผลประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ	
๑๒. การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของคณะตามที่กำหนด (บังคับทุกคน)	ร้อยละ ๕	ผลการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของคณะตามที่กำหนด	

รายละเอียดการเข้าร่วมโครงการของคณะศิลปศาสตร์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระดับ คะแนน
๑.	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนงาน	๑
๒.	โครงการ Libarts Gathering ประจำปีภาคการศึกษาที่ ๑	๑
๓.	โครงการ Libarts Gathering ประจำปีภาคการศึกษาที่ ๒	๑
๔.	โครงการฝึกซ้อมรับสภาวะฉุกเฉินของส่วนงานประจำปี ๒๕๖๙	๑
๕.	งานพระราชทานปริญญาบัตร (ร่วมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในวันฝึกซ้อม/วันจริง)	๑
๖.	โครงการสระเกล้าดำหัว	๐.๕
๗.	โครงการมูทิตาจิต	๐.๕
๘.	โครงการศิลปศาสตร์สัมพันธ์	๐.๕
๙.	โครงการทำบุญคณะ	๐.๕
๑๐.	โครงการปัจฉิมนิเทศ/ปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	๐.๕

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด	ผู้ประเมิน
๑. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด -สมรรถนะหลัก -สมรรถนะประจำกลุ่มงาน -สมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ ๑๐	ประเมินตามตัวชี้วัดที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	คณบดี/รอง คณบดีที่ได้รับ มอบหมาย
๒. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน -การมาปฏิบัติงานในปัจุบันประมาณ	ร้อยละ ๕	ผลการมาปฏิบัติงานตรงเวลา -ระดับ ๑ มาสายเกิน ๕๐ วัน -ระดับ ๒ มาสายไม่เกิน ๔๐ วัน -ระดับ ๓ มาสายไม่เกิน ๓๐ วัน -ระดับ ๔ มาสายไม่เกิน ๒๐ วัน -ระดับ ๕ มาสายไม่เกิน ๑๐ วัน	
-การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๕	-ระดับ ๑ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน -ระดับ ๒ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานน้อยกว่าที่ คาดหวัง -ระดับ ๓ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง -ระดับ ๔ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานมากกว่าที่ คาดหวัง -ระดับ ๕ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานมากที่สุด	

หลักเกณฑ์การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุราชการและบุคลากรที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. สำหรับผู้ที่เกษียณอายุในปีที่ประเมิน

ผู้ที่เกษียณอายุราชการในปีที่ประเมิน และมีอัตราเงินเดือนยังไม่เต็มขั้น เพื่อให้ได้รับสิทธิในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญหรือเงินชดเชย โดยให้มีคะแนนของผลการประเมินเพิ่มขึ้นจากผลประเมินการปฏิบัติงานที่ได้รับ รายละเอียดดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	คะแนนที่ได้รับ
๕ - ๙ ปี	ไม่เกิน ๕ คะแนน
๑๐ - ๑๔ ปี	ไม่เกิน ๑๐ คะแนน
๑๕ - ๑๙ ปี	ไม่เกิน ๑๕ คะแนน
๒๐ ปีขึ้นไป	ไม่เกิน ๒๐ คะแนน

๒. การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มจากค่าจ้างรายเดือนของพนักงานส่วนงาน

กรณีพนักงานส่วนงานของคณะ (ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน) ให้มีการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากค่าจ้างรายเดือนในปีถัดไป โดยให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ รายละเอียดดังนี้

๑) ให้ได้รับค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในคณะ (ปีงบประมาณ) อัตราปีละ ๑๐๐ บาท (หนึ่งร้อยบาทถ้วน) และ

๒) ให้ได้รับค่าตอบแทน ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยให้คำนวณเป็นอัตราร้อยละ เช่นเดียวกับการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย

๓. รางวัลสำหรับผู้มีพฤติกรรมการทำงานดีเด่นประจำปี

เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรผู้มีพฤติกรรมการทำงานดีเด่นให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประจำปี โดยเบิกจ่ายเป็นเงินรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานมาตลอดปีงบประมาณ จากเงินกองทุนคณะศิลปศาสตร์ ในปีถัดไป ดังนี้

๑) บุคลากรประเภทวิชาการดีเด่น โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- มีผลประเมินการปฏิบัติงานรวมในระดับดีมากขึ้นไป
- มีผลประเมินในด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
- มีได้รับคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- มีทัศนคติที่ดีต่อคณะและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของคณะ

๒) บุคลากรประเภทสนับสนุน...

๒) บุคลากรประเภทสนับสนุนดีเด่น โดยมีคุณสมบัติดังนี้

-มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

-มีการให้ความช่วยเหลือ เต็มใจให้บริการ (Service mind) แก่บุคลากรภายใน ภายนอก

คณะ รวมถึงนักศึกษา

-ลากิจ และลาป่วย ไม่เกิน ๑๐ วันต่อปี

-มาสายไม่เกิน ๑๐ วันต่อปี
