

-สำเนา-

ประกาศคณะเทคโนโลยีทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ ๑๗ /๒๕๖๘
เรื่อง คู่มือการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับจัดทำข้อตกลงการประเมินผลปฏิบัติงาน
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ คณะเทคโนโลยีทางทะเล
มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้ประกาศใช้ข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมิน
พฤติกรรมการทำงาน และการบริหารผลการประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น เป็นการสมควรให้มีปรับปรุงคู่มือการกำหนดตัวชี้วัด
สำหรับการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง คณาจารย์
ของคณะเทคโนโลยีทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้ในการจัดทำข้อตกลงการประเมินการปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ของคณะเทคโนโลยีทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำปีงบประมาณ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป โดยผ่านความเห็นชอบจาก ที่ประชุมคณะกรรมการประจำ
คณะเทคโนโลยีทางทะเล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบการประเมิน

หลักการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ให้ใช้
องค์ประกอบ และสัดส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๘๐ การประเมินให้
คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนงาน ที่จะยกระดับความเข้มแข็งของส่วนงานให้สอดคล้องกับนโยบาย
และทิศทางของมหาวิทยาลัย รวมทั้งประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา
ที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามลักษณะงานในตำแหน่ง
ตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการกำหนดภาระงาน และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์
พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยคณาจารย์ ต้องมีภาระงานดังนี้รวมแล้วไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมง (๑,๖๘๐ ชั่วโมงต่อปี)

๑. ภาระงานสอน
๒. ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการในลักษณะอื่น
๓. ภาระงานบริการวิชาการ
๔. ภาระงานทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

๕. ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ หรือมหาวิทยาลัย หรือประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่บังคับอยู่ในขณะนั้น

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๒๐ โดยให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามหน้าที่ หรือสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพาที่ ๐๙๖๗/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธี การกำหนดสมรรถนะและประเมินสมรรถนะ (เอกสารแนบ ข) โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

การคิดภาระงาน และค่าน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละงานที่ปฏิบัติให้เลือกประเมินตามกลุ่มงานที่สอดคล้องกับงานใดงานหนึ่งเท่านั้น โดยจากผลรวมค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐ แบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็นหัวข้อดังนี้

๑. ภาระงานสอน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๓๕-๖๐)

กำหนดให้ ๑ ภาคการศึกษาปกติ เท่ากับ ๑๕ สัปดาห์ ภาคฤดูร้อน เท่ากับ ๘ สัปดาห์ โดยใน ส่วนที่เป็นงานสอนในระบบทวิภาค ไม่รวมภาระงานควบคุมงานสัมมนา ปัญหาพิเศษ วิทยานิพนธ์ และดุชนิพนธ์ คณาจารย์ต้องมีภาระงานสอนขั้นต่ำที่มีชั่วโมงเทียบเท่า ๖ หน่วยกิตบรรยาย (ภาระงานสอน ๑๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ต่อภาคการศึกษาปกติ และไม่เกิน ๑๒ หน่วยกิตบรรยาย (ภาระงาน ๓๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ต่อภาคการศึกษาปกติ

ในกรณีที่มีความจำเป็นให้จัดให้คณาจารย์สอนมากกว่า ๑๒ หน่วยกิตบรรยายต่อภาคการศึกษา ปกติ ต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นพร้อมรายละเอียดเป็นลายลักษณ์อักษร และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะฯ ก่อนเปิดภาคการศึกษา แล้วรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ

ภาระงานในส่วนที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ สหกิจศึกษา และวิทยานิพนธ์ สามารถนำมาคำนวณได้เมื่อมีการแต่งตั้ง อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และกรรมการ โดยคิดภาระงานสูงสุดไม่เกิน ๔๐ ชม. /ปี

หากภาระงานสอน ในภาคการศึกษาปกติไม่เป็นไปตามภาระงานสอนขั้นต่ำ สามารถนำภาระงานสอนในรอบปีการศึกษามาเฉลี่ยแทนได้ งานสอนให้ประเมินหน่วยภาระงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการกำหนดภาระงาน และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่กำหนดเพิ่มเติมโดยความเห็นชอบของกรรมการประจำส่วนงาน ซึ่งรวมไว้แล้วใน เอกสารแนบ ก โดยผลรวมภาระงานต่อสัปดาห์ของงานสอนตลอดปี รวมควบคุมงานสัมมนา ปัญหาพิเศษ วิทยานิพนธ์ ดุชนิพนธ์ และงานสอนในลักษณะอื่นให้นำมาคิดเป็นค่าน้ำหนัก ดังแสดงใน ตารางที่ ๑ ซึ่งคิดเป็นค่าน้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕

ตารางที่ ๑ แสดงค่าน้ำหนักที่สามารถคิดได้จากภาระงานสอนทั้งหมด (รวมควบคุมงานสัมมนา ปัญหาพิเศษ วิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์)

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก	จำนวนภาระงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์) ของภาระงานสอนตลอดปี
งานสอน (ค่าน้ำหนัก ๓๕-๖๐)	๓๕	≥๓๖
	๔๐	≥๔๕
	๔๕	≥๕๔
	๕๐	≥๖๓
	๕๕	≥๗๒
	๖๐	≥๘๑

โดยเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ถูกประเมินจะต้องแสดงจำนวนหน่วยภาระงานของงานสอนที่ทำจริงว่าไม่น้อยกว่าที่ประมาณการไว้ หากจำนวนภาระงานน้อยกว่า ให้คิดคำนวณค่าน้ำหนักเท่ากับที่เทียบได้ตามจำนวนหน่วยภาระงานจริง วิธีคิดภาระงานสอน ดูในภาคผนวก ก

เกณฑ์ในการประเมินคิดจากความสำเร็จในการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ที่สิ้นสุดรอบการประเมิน ได้แก่ การส่ง มคอ. ๓ มคอ.๔ มคอ.๕ หรือ มคอ.๖ ตามกำหนดเวลา การส่งเกรด ตามกำหนดเวลา ผลการประเมินการสอนจากนิสิต การทวนสอบรายวิชาที่รับผิดชอบร่วมกับกรรมการบริหารหลักสูตร หรือวิจัยในชั้นเรียน หรือบูรณาการกับพันธกิจ

ในส่วนของผลการประเมินการสอนจากนิสิตของวิชาปัญหาพิเศษ ๑ หรือวิชาการเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพ เป็นการประเมินอาจารย์ผู้สอน เท่านั้น ส่วนในรายวิชาปัญหาพิเศษ ๒ หรือวิชาปัญหาพิเศษ เป็นการประเมินอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

๒. ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการในลักษณะอื่น (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐-๔๕)

๒.๑ ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๕)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการกำหนดภาระงาน และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ใช้ในการประเมิน แตกต่างกันไปตามตำแหน่งวิชาการของ คณาจารย์ โดยอาจเป็นผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแต่เพียงผู้เดียว หรือเป็นผลงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นผลงานวิจัยร่วมกับนิสิตก็ได้ โดยกรณีที่เป็นผลงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นผลงานวิจัยร่วมกับนิสิต ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือ เป็นผู้ มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially Intellectual Contributor) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) กำหนดให้หัวข้อนี้มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๕

กำหนดให้คณาจารย์มีภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการในลักษณะอื่นขั้นต่ำ ดังแสดงใน ตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ สรุปขั้นต่ำของภาระงานวิจัย และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ของคณาจารย์ (กรณีที่ ๑ - ๔ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

ประเภทของผลงาน	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
๑. งานวิจัย	บทความวิจัยฉบับเต็มของการประชุมวิชาการที่จัดโดยสมาคมวิชาการ/วิชาชีพ ๑ รายการ	บทความวิจัยที่ตีพิมพ์อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติกลุ่ม ๑ หรือ ๒ (TCI๑/๒) ๑ รายการ	บทความวิจัยที่ตีพิมพ์อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติกลุ่ม ๑ หรือ ๒ (TCI๑/๒) ๒ รายการ
๒. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น	๑ รายการ	๑ รายการ	๒ รายการ
๓. บทความทางวิชาการ	๑ รายการ	๒ รายการ	-
๔. ตำรา/หนังสือ	๑ รายการ	๑ รายการ	๒ รายการ
๕. ทุนวิจัย/บริการวิชาการภายนอก	ไม่ต่ำกว่า ๕๐๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ: ผลงานวิจัยในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม/ ผลงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้/ ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ/ กรณีศึกษา/ งานแปล/ พจนานุกรม หรืองานวิชาการในลักษณะเดียวกัน/ ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/ ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ/ สิทธิบัตร/ ซอฟต์แวร์/ ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม/ ผลงานนวัตกรรม

๒.๒ ประเมินตามคุณภาพ และปริมาณงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๕-๔๐)

การประเมินตามคุณภาพ และปริมาณงาน คิดค่าน้ำหนัก การประเมินตามคุณภาพ และปริมาณงานมีวิธี
คิดหน่วยภาระงานดังนี้

๒.๒.๑ ประเภทบทความวิจัย (Research Article)

ตารางที่ ๓ ภาระงานประเภทบทความวิจัย

การเผยแพร่	ภาระงาน ชม./สัปดาห์	การเผยแพร่	ภาระงาน ชม./สัปดาห์
๑. ระดับชาติ		๒. ระดับนานาชาติ	
๑.๑ วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จาก TCI		๒.๑ วารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล SCImago Journal Rank (SJR) หรือ ISI Web of Science	
๑.๑.๑ กลุ่มที่ ๑	๑๒	๒.๒.๑ ระดับ Q1 และอยู่ในร้อยละ ๑๐ แรกของฐานข้อมูลในด้าน นั้นๆ	๒๔
๑.๑.๒ กลุ่มที่ ๒	๘	๒.๒.๒ ระดับ Q1	๒๒
๑.๓ ที่ไม่ได้อยู่ในฐาน TCI	๔	๒.๒.๓ ระดับ Q2	๒๐
๑.๔ Proceeding ที่มี Peer Review	๔	๒.๒.๔ ระดับ Q3	๑๘
		๒.๒.๓ ระดับ Q4	๑๖
		๒.๒ ฐาน ACI หรือ วารสารนานาชาติ อื่นๆ	๑๒
		๒.๓ Proceeding ที่มี Peer Review	๘

หมายเหตุ: ๑. ผลงานวิจัยที่นำมาใช้ในการประเมินต้องเผยแพร่สามารถสืบค้นได้จากระบบฐานข้อมูลวิจัย
(e-research) ของมหาวิทยาลัย

๒. คิดภาระงานเต็มเมื่อผู้วิจัยเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ
(Corresponding author)

๓. คิดภาระงานได้กึ่งหนึ่ง เมื่อเป็นผู้ประพันธ์ร่วม

๒.๒.๒ การนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ

ตารางที่ ๔ ภาระงานนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ

ลักษณะการเผยแพร่	ภาระงาน ชม./สัปดาห์	ลักษณะการเผยแพร่	ภาระงาน ชม./สัปดาห์
๑. ระดับชาติ		๒. ระดับนานาชาติ	
๑.๑ นำเสนอแบบ oral presentation ก. เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ข. เป็นผู้ประพันธ์ร่วม	๒ ๑	๒.๑ นำเสนอแบบ oral presentation ก. เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ข. เป็นผู้ประพันธ์ร่วม	๔ ๒
๑.๒ นำเสนอแบบโปสเตอร์ ก. เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ข. เป็นผู้ประพันธ์ร่วม	๑ ๐.๕		๒ ๑

๒.๒.๓ การเผยแพร่ผลงานวิชาการลักษณะอื่น

ตารางที่ ๕ ภาระงานนำเสนอผลงานวิชาการลักษณะอื่น

ประเภทของผลงานวิชาการ	ภาระงาน ชม./สัปดาห์
๑. เอกสารประกอบการสอน ที่ผ่านการประเมินแล้ว	๒ /หน่วยกิต
๒. เอกสารคำสอน ที่ผ่านการประเมินแล้ว	๓ /หน่วยกิต
๓. หนังสือ หรือหนังสือ ที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว	๑๕
๔. สื่อการสอนแบบ BUU MOOC ที่ (ระยะเวลาทั้งหมดที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรายวิชา)	๑/๑ ชม.เรียนรู้
๕. งานวิชาการอื่น ๆ ตามประกาศ กพอ.	
๕.๑ สิทธิบัตร - ได้รับ - ยื่นจด	๑๒ ๔
๕.๒ อนุสิทธิบัตร - ได้รับ - ยื่นจด	๘ ๒
๕.๓ ซอฟต์แวร์ (ตาม กพอ.)	๘

ประเภทของผลงานวิชาการ	ภาระงาน ชม./สัปดาห์
๕.๔ ผลงานอื่นๆ ที่มีหลักฐานการเผยแพร่ตามประกาศของ กพอ. ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม - ผลงานวิชาการเพื่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ - ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ - กรณีศึกษา - งานแปล - พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียวกัน - ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ - ผลงานรับใช้ท้องถิ่น - ผลงานนวัตกรรม 	๘

หมายเหตุ: งานตามข้อ ๑-๕ ที่มีผู้เขียนร่วมกันหลายคน ให้แบ่งหน่วยภาระงานตามสัดส่วนของการทำงานที่แสดงเป็นลายลักษณ์อักษร หากไม่มีให้หารเท่า

๒.๒.๔ โครงการวิจัย

รวมความถึงการเขียนขอทุนวิจัยไปยังแหล่งทุนต่างๆ การทำสัญญาโครงการวิจัย และการส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ ภายในรอบการประเมิน โดยสามารถนำมาคิดได้ทั้งจากโครงการวิจัยแหล่งทุนภายนอก แหล่งทุนวิจัยของคณะ และโครงการวิจัยเงินส่วนตัว คิดภาระงานตามสัดส่วนภาระงานที่ปฏิบัติงานจริง โดยแนบข้อเสนอโครงการวิจัยที่ใช้ประกอบการทำสัญญา เฉพาะหน้าที่มีการกำหนดสัดส่วน ภาระงานของโครงการวิจัย

ตารางที่ ๖ ภาระงานการเขียนขอทุน

ลักษณะงาน	ประเภททุน	ภาระงาน ชม./สัปดาห์
การเขียนขอทุน	ทุนวิจัยนานาชาติ	๒
	ทุนวิจัยหน่วยงานภายนอกคณะ	๑
	ทุนวิจัยคณะ	๐.๕
ทำสัญญารับทุน	ทุนวิจัยนานาชาติ	๔
	ทุนวิจัยหน่วยงานภายนอกคณะ	๓
	ทุนวิจัยคณะ	๑
ได้รับอนุมัติจากคณบดีโดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการวิจัยของคณะ	ทุนวิจัยเงินส่วนตัว (ไม่เกิน ๑ โครงการ)	๑
การส่งรายงานฉบับสมบูรณ์	ทุนวิจัยนานาชาติ	๕
	ทุนวิจัยหน่วยงานภายนอกคณะ	๔
	ทุนวิจัยคณะ	๓
	ทุนวิจัยเงินส่วนตัว	๓

๓. ภาระงานบริการวิชาการ (ภาระงานร้อยละ ๕ - ๓๕)

ประเมินภาระงานบริการวิชาการจากปริมาณงานที่ทำ การบริการวิชาการรูปแบบต่าง ๆ ในรอบการประเมิน เช่น งานทดสอบ/วิเคราะห์งานออกแบบ งานฝึกอบรม (วิทยากร) ที่ปรึกษาชุมชน ที่ปรึกษางานวิจัย คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการของหน่วยงานต่างๆ โครงการบริการที่สร้างรายได้ หรือไม่สร้างรายได้ หรือ บริการวิชาการอื่น ๆ นอกหน่วยงาน บทความวิชาการที่เขียนเผยแพร่ ในโครงการเผยแพร่วิชาการทางวิทยุกระจายเสียงของมหาวิทยาลัยบูรพา เผยแพร่ทางวิทยุกระจายเสียงของรายการอื่น บทความวิชาการที่ออกสู่สาธารณะทาง Website หรือ Fan page คณะ/สื่อหลัก หรือการเป็นผู้จัด หรือผู้ได้รับเชิญในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาผ่านทางสื่อต่างๆ คิดภาระงานได้ดังนี้

ตารางที่ ๗ ภาระงานบริการวิชาการ

ประเภทงาน	ภาระงาน (ชม./สัปดาห์)
งานทดสอบ งานวิเคราะห์ งานออกแบบ (เอกสารขอความอนุเคราะห์)	๐.๕ /งาน หรือเรื่อง หรือ โครงการ
เป็นที่ปรึกษา หรือกรรมการให้แก่หน่วยงานภายนอกคณะ หรือภายนอกมหาวิทยาลัย	๐.๕ /คำสั่ง หรือหนังสือเชิญ
เป็นที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบผลงานวิจัย (Reviewer) คู่มือการสอน สื่อการสอนหรืออื่นๆ	๐.๕ /เรื่อง หรือ หนังสือเชิญ หรือ e-mail
งานบริการ การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ให้แก่ บุคคลนอกคณะ	๐.๕ /คำขอ
เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษที่ไม่ใช่การเป็นอาจารย์พิเศษของหลักสูตรใด	๑/เวลาบรรยาย ๓ ชม. (หนังสือเชิญ)
บทความทางวิชาการที่เขียนเผยแพร่ในโครงการเผยแพร่วิชาการทางวิทยุกระจายเสียงของมหาวิทยาลัย หรือของรายการอื่น หรือทางสื่อ online หรือผู้ได้รับเชิญในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาผ่านทางสื่อต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เขียนบทความ/แขกรับเชิญ - ผู้จัด/ผู้ดำเนินรายการ - สื่อ online ที่เผยแพร่ความรู้ และ #MarineTechnology, #BUUMT, #คณะเทคโนโลยีทางทะเล, #มอจุรินทร์ 	๐.๒๕ /บทความ หรือครั้ง ๑ /ครั้ง ๐.๒๕/เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ ภาระงาน
โครงการบริการวิชาการสร้างรายได้ (มีใน e- project + รายงานส่งคณบดี) <ul style="list-style-type: none"> ● ≤๕๐,๐๐๐ ประธาน / กรรมการ ● ๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ ประธาน / กรรมการ ● ๑๐๐,๐๐๑ - ๕๐๐,๐๐๐ ประธาน / กรรมการ ● >๕๐๐,๐๐๐ ประธาน / กรรมการ ● กรณีใช้งบลงทุนคณะฯ แล้วขาดทุนคิดภาระงานได้กึ่งหนึ่ง 	๓ / ๑.๕ ๔ / ๒ ๕ / ๒.๕ ๖ / ๓

ประเภทงาน	ภาระงาน (ชม./สัปดาห์)
โครงการบริการวิชาการที่ไม่สร้างรายได้ (มีใน e- project + รายงานส่ง คณบดี) ประธาน / กรรมการ (โครงการเพื่อสังคม, รับนิสิตต่างชาติ, โครงการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เช่นโครงการ reskill, upskill, นิสิตปัจจุบัน ศิษย์เก่า ชุมชน	๓/๑.๕
กรรมการสอบปัญหาพิเศษ วิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์ ของหน่วยงานนอก คณะ ที่มีเอกสารแต่งตั้งหรือหนังสือเชิญ - วิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์ - ปัญหาพิเศษ	๑๐.๕

๔. ภาระงานบริหาร กิจการนิสิต และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ร้อยละ ๕ - ๒๐)

ประเมินภาระงานจากปริมาณงาน โดยรวม งานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหาร กรรมการประจำของ หน่วยงาน
กรรมการทำงานเฉพาะกิจ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมคณะ ให้คิดหน่วยงานดังนี้

ตารางที่ ๘ ภาระงานบริหาร กิจการนิสิต และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บทบาท/ตำแหน่ง	ภาระงาน (ชม./สัปดาห์)
๑. รองคณบดี	๑๘
๒. ผู้ช่วยคณบดี รองประธานสภาอาจารย์ เลขานุการสภาอาจารย์	๑๓
๓. เลขานุการคณะกรรมการกิจการนิสิต เลขานุการสภาวิชาการ กรรมการสภาอาจารย์ กรรมการประจำคณะ กรรมการสภาวิชาการ ประธานสาขาวิชาที่เปิดสอนภาคปกติ หรือ กรรมการอื่นที่เทียบเท่าที่มีระเบียบสภามหาวิทยาลัย หรือระเบียบข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย หรือระเบียบของทางราชการอื่นรองรับ	๙
๔. ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	๕
๕. กรรมการของคณะ หรือมหาวิทยาลัยที่มีวาระการปฏิบัติงาน หรือกำหนดช่วงเวลาให้ ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป	๑/คำสั่ง และคิดได้ ไม่เกิน ๔
๖. ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายในงานกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัย	๒/งาน (ไม่เกิน ๘)
๗. กรรมการเฉพาะกิจที่ไม่มีระเบียบสภามหาวิทยาลัย หรือระเบียบข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย หรือระเบียบของทางราชการอื่นรองรับ (และกรรมการบริหารโครงการ บริการวิชาการ)	๐.๕ และคิดได้ ไม่เกิน ๔
๘. กรรมการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หรือกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา	๒/หน่วยงาน
๙. ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต จัดเวลาให้คำแนะนำไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ตลอดเทอมการศึกษา	๑ /งาน/เทอม คิดได้ไม่เกิน ๖

บทบาท/ตำแหน่ง	ภาระงาน (ชม./สัปดาห์)
๑๐. ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตเฉพาะกิจ	๐.๕ /งาน คิดได้ไม่เกิน ๖
๑๑. อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ (ตามประกาศคณะฯ)	๓
๑๒. โครงการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม /พัฒนานิสิต/กิจกรรมคณะ ประธาน / กรรมการ/ เข้าร่วม	๒ /๑ / ๐.๒๕ / โครงการ

หมายเหตุ

- งานในข้อ ๑ – ๓ ให้คิดภาระงานในข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น หรือตำแหน่งเดียว
- กรณีที่ดำรงตำแหน่งไม่ครบรอบการประเมิน ให้คิดตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

๕. การพัฒนาตนเอง (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๕ – ๑๐)

ภาระงานการพัฒนาตนเอง ประเมินจาก

๒.๕.๑ การเข้าร่วมอบรม และการนำความรู้มาพัฒนางาน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๕)

๒.๕.๒ การได้รางวัลจากหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ใช้ในการประเมินในหมวดอื่น

(ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๐ – ๕)

รายละเอียดข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเภทของงาน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน	การคิดค่าน้ำหนัก
๑. งานสอน	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดการเรียน การสอน *หากเกณฑ์ระบุว่า “ทุก วิชา” แต่หลักฐานเป็นไป ตามเกณฑ์ไม่ครบทุกวิชา ให้ประเมิน ลดลง ๑ ระดับ	ระดับ ๑ มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่า ภาระงานสอนขั้นต่ำ (เทียบเท่า ๖ หน่วยกิต บรรยายต่อเทอม หรือภาระงาน ๓๖ ชม./สัปดาห์) ระดับ ๒ มีระดับ ๑ และส่ง มคอ. ๓ มคอ. ๕ ครบทุกวิชา ระดับ ๓ มีระดับ ๒ และส่งเกรดตรงเวลา ระดับ ๔ มีระดับ ๓ และดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้แก่ -ผลการประเมินการสอนจากนิสิตอยู่ในระดับ ๓.๕ ขึ้นไป ทุกวิชา (กรณีรายวิชาใดมีนิสิตประเมินน้อยกว่า ๕ คน สามารถพิจารณายกเว้นได้) หรือ -จัดการเรียนการสอนแบบ project base learning, (หลักฐาน: รายงานของนิสิต) ระดับ ๕ มีระดับ ๔ และดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้แก่ - การทำวิจัยในชั้นเรียน หรือ - ดำเนินการทวนสอบ ๑ รายวิชาร่วมกับกรรมการบริหาร หลักสูตร (เจ้าของรายวิชาให้ข้อมูล ด้านคุณธรรม จริยธรรม)	- ตารางสรุปภาระงานสอน - ผลการประเมินการสอน จากนิสิต (ถ้ามี) - รายงานการทวนสอบ (ถ้ามี) - รายงานการทำวิจัยในชั้น เรียน (ถ้ามี) - รายงาน project base (ถ้ามี)	๓๕-๖๐ คิดตาม ตารางที่ ๑

ประเภทของงาน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน	การคิดค่าน้ำหนัก																		
๒. ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการในลักษณะอื่น				๑๐-๔๕																		
๒.๑ ตามภาระงาน ขั้นต่ำของภาระงาน วิจัย และผลงาน วิชาการในลักษณะ อื่น	เกณฑ์ขั้นต่ำ (ตารางที่ ๒)	ระดับ ๐ เมื่อไม่มี ระดับ ๒ เมื่อมีผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำตามตำแหน่งวิชาการ ระดับ ๕ เมื่อมีผลงานตามเกณฑ์ขั้นต่ำตามตำแหน่งวิชาการขึ้นไป <ul style="list-style-type: none"> ● ผลงานสามารถนับได้ตั้งแต่การเป็นผู้ร่วมวิจัย (ตารางที่ ๒) ● กรณี Q1, Q2ทุกตำแหน่งในผลงานวิจัยสามารถจดผลงาน วิชาการ ในปีถัดไป แต่ยังคงได้คะแนนเต็มในหัวข้อนี้ 	- ตารางสรุปผลงานวิจัย และ ผลงานวิจัยในลักษณะอื่น - ตารางสรุปทุนวิจัย และ ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ใช้ ประกอบการทำสัญญา เฉพาะ หน้าที่มีการกำหนด สัดส่วน	๕																		
๒.๒ ตามปริมาณ งานและค่าน้ำหนัก ตามข้อตกลง	ปริมาณงาน (คิดจากผลรวมภาระงาน ของ ๒.๒.๑ - ๒.๒.๔)	ระดับ ๑ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๒ ขึ้นไป ระดับ ๒ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๔ ขึ้นไป ระดับ ๓ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๖ ขึ้นไป ระดับ ๔ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๘ ขึ้นไป ระดับ ๕ จำนวนภาระงานตามเกณฑ์ค่าน้ำหนัก ดังต่อไปนี้ <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)</th> <th>ภาระงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>๕</td><td>≥๓</td></tr> <tr><td>๑๐</td><td>≥๖</td></tr> <tr><td>๑๕</td><td>≥๙</td></tr> <tr><td>๒๐</td><td>≥๑๒</td></tr> <tr><td>๒๕</td><td>≥๑๕</td></tr> <tr><td>๓๐</td><td>≥๑๘</td></tr> <tr><td>๓๕</td><td>≥๒๑</td></tr> <tr><td>๔๐</td><td>≥๒๔</td></tr> </tbody> </table>	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ภาระงาน	๕	≥๓	๑๐	≥๖	๑๕	≥๙	๒๐	≥๑๒	๒๕	≥๑๕	๓๐	≥๑๘	๓๕	≥๒๑	๔๐	≥๒๔	ตารางสรุปผลงานวิจัยและ ผลงานวิจัยในลักษณะอื่น (กรณีที่ต้องคิดสัดส่วนการ ทำงาน แยกหน้าแสดง สัดส่วนงานด้วย)	๕-๔๐
ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ภาระงาน																					
๕	≥๓																					
๑๐	≥๖																					
๑๕	≥๙																					
๒๐	≥๑๒																					
๒๕	≥๑๕																					
๓๐	≥๑๘																					
๓๕	≥๒๑																					
๔๐	≥๒๔																					

ประเภทของงาน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน	การคิดค่าน้ำหนัก																
๓. บริการวิชาการ	ปริมาณงาน	<p>ระดับ ๑ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๒ ขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๒ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๔ ขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๓ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๖ ขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๔ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๘ ขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๕ จำนวนภาระงานตามเกณฑ์ค่าน้ำหนัก ดังต่อไปนี้</p> <table border="1" data-bbox="786 561 1485 1017"> <thead> <tr> <th data-bbox="786 561 1131 624">ค่าน้ำหนัก ร้อยละ</th> <th data-bbox="1131 561 1485 624">ภาระงานระดับ ๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="786 624 1131 678">๕</td> <td data-bbox="1131 624 1485 678">๓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 678 1131 733">๑๐</td> <td data-bbox="1131 678 1485 733">๖</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 733 1131 788">๑๕</td> <td data-bbox="1131 733 1485 788">๙</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 788 1131 843">๒๐</td> <td data-bbox="1131 788 1485 843">๑๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 843 1131 898">๒๕</td> <td data-bbox="1131 843 1485 898">๑๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 898 1131 953">๓๐</td> <td data-bbox="1131 898 1485 953">๑๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 953 1131 1017">๓๕</td> <td data-bbox="1131 953 1485 1017">๒๑</td> </tr> </tbody> </table>	ค่าน้ำหนัก ร้อยละ	ภาระงานระดับ ๕	๕	๓	๑๐	๖	๑๕	๙	๒๐	๑๒	๒๕	๑๕	๓๐	๑๘	๓๕	๒๑	<p>- ตารางสรุปผลงานบริการวิชาการ</p> <p>- สรุปจาก e-project เท่านั้น และ รายงานโครงการบริการวิชาการ (กรณีเป็นโครงการ)</p>	๕ - ๓๕
ค่าน้ำหนัก ร้อยละ	ภาระงานระดับ ๕																			
๕	๓																			
๑๐	๖																			
๑๕	๙																			
๒๐	๑๒																			
๒๕	๑๕																			
๓๐	๑๘																			
๓๕	๒๑																			

ประเภทของงาน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน	การคิดค่าน้ำหนัก
๔. ภาระงานบริหาร กิจการนิสิต และ ทำนุบำรุงศิลปและ วัฒนธรรม	ปริมาณงาน	ระดับ ๑ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๒ ขึ้นไป	ตารางสรุปภาระงาน และ ประกาศ/หนังสือเชิญที่ เกี่ยวข้อง	๕ - ๒๐
		ระดับ ๒ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๔ ขึ้นไป		
		ระดับ ๓ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๖ ขึ้นไป		
		ระดับ ๔ จำนวนภาระงานระดับ ๕ x ๐.๘ ขึ้นไป		
		ระดับ ๕ จำนวนภาระงานตามเกณฑ์ค่าน้ำหนัก		
		ค่าน้ำหนัก ร้อยละ		
๕	๖			
๑๐	๑๒			
๑๕	๑๘			
๒๐	๒๔			

ประเภทของงาน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน	การคิดค่าน้ำหนัก
๕. การพัฒนาตนเอง				๕-๑๐
๕.๑ การพัฒนาตนเอง ประเภทการเข้ารับการอบรม	ชั่วโมงการพัฒนาตนเอง และการนำสิ่งที่อบรมมา ไปใช้พัฒนางาน	ระดับ ๑ อบรม ๓ ชั่วโมงขึ้นไป ระดับ ๒ อบรม ๖ ชั่วโมงขึ้นไป ระดับ ๓ อบรม ๙ ชั่วโมงขึ้นไป ระดับ ๔ มีระดับ ๓ และมีหลักฐานการนำสิ่งที่อบรมมา ไปใช้พัฒนางานอย่างน้อย ๑ อย่าง ระดับ ๕ มีระดับ ๓ และมีหลักฐานการนำสิ่งที่อบรมมา ไปใช้พัฒนางานอย่างน้อย ๒ อย่าง	- รายงานการฝึกอบรม หลักฐานการนำสิ่งที่อบรมมา ไปใช้พัฒนางาน	๕
๕.๒ การพัฒนาตนเอง ประเภทการได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก	รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอก	ระดับ ๔ ได้รางวัลจากหน่วยงานของมหาวิทยาลัยบูรพา ระดับ ๕ ได้รางวัลจากหน่วยงานภายนอก	- เอกสารที่แสดงให้เห็นการได้รับรางวัล	๐ - ๕ - คณะทำงาน ๒.๕/รางวัล - รางวัลส่วนบุคคล ๕/รางวัล

ประกาศฯ นี้ให้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ) สราวุธ ศิริวงศ์
(นายสราวุธ ศิริวงศ์)
คณบดีคณะเทคโนโลยีทางทะเล ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพัชรี ปัญญาเลิศศรีธธา)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

การคำนวณภาระงานสอนคณะเทคโนโลยีทางทะเล

การคำนวณภาระงานสอนคณะเทคโนโลยีทางทะเล เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการกำหนดภาระงาน และผลงานวิชาการของคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดให้ ๑ ภาคการศึกษาปกติ (ภาคต้น ภาคปลาย) เท่ากับ ๑๕ สัปดาห์ ภาคฤดูร้อนเท่ากับ ๘ สัปดาห์

๑. ภาระงานสอนแบบปกติ

๑.๑ ภาระงานสอนในระดับปริญญาตรี

ประเภท	ภาระงาน	จำนวนนิสิต*	วิธีคำนวณ
บรรยาย	๑ หน่วยกิต=๓ ชม./สัปดาห์ แบ่งเป็น เตรียมสอน ๑ ชม./สัปดาห์ บรรยาย ๑ ชม./สัปดาห์ ตรวจงาน ๑ ชม./สัปดาห์	๕๐ คน	๑ หน่วยกิต = ๒ + (๑ + a/๕๐) โดย a = จำนวนนิสิตที่เกินกว่า ๕๐ คน
ปฏิบัติ ๒ ชม.	๑ หน่วยกิต=๔ ชม./สัปดาห์ แบ่งเป็น เตรียมสอน ๑ ชม./สัปดาห์ บรรยาย ๒ ชม./สัปดาห์ ตรวจงาน ๑ ชม./สัปดาห์	๓๐ คน	๑ หน่วยกิต = ๓ + (๑ + a/๓๐) โดย a = จำนวนนิสิตที่เกินกว่า ๓๐ คน
ปฏิบัติ ๓ ชม.	๑ หน่วยกิต=๕ ชม./สัปดาห์ แบ่งเป็น เตรียมสอน ๑ ชม./สัปดาห์ บรรยาย ๓ ชม./สัปดาห์ ตรวจงาน ๑ ชม./สัปดาห์	๓๐ คน	๑ หน่วยกิต = ๔ + (๑ + a/๓๐) โดย a = จำนวนนิสิตที่เกินกว่า ๓๐ คน

หมายเหตุ

* หากมากกว่านี้ให้คิดภาระตรวจงานเพิ่มตามสัดส่วนจำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนจริง

๑.๒ ภาระงานสอนในระดับปริญญาโท

ประเภท	ภาระงาน	จำนวนนิสิต*	วิธีคำนวณ
บรรยาย	๑ หน่วยกิต=๔ ชม./สัปดาห์ แบ่งเป็น เตรียมสอน ๑ ชม./สัปดาห์ บรรยาย ๑ ชม./สัปดาห์ ตรวจงาน ๑ ชม./สัปดาห์	๒๐ คน	๑ หน่วยกิต = ๒ + (๑+a/๒๐) โดย a = จำนวนนิสิตที่เกินกว่า ๒๐ คน
ปฏิบัติ ๒ ชม.	๑ หน่วยกิต=๕ ชม./สัปดาห์ แบ่งเป็น เตรียมสอน ๒ ชม./สัปดาห์ บรรยาย ๒ ชม./สัปดาห์ ตรวจงาน ๑ ชม./สัปดาห์	๑๐ คน	๑ หน่วยกิต = ๔ + (๑+a/๑๐) โดย a = จำนวนนิสิตที่เกินกว่า ๑๐ คน

ประเภท	ภาระงาน	จำนวนนิสิต*	วิธีคำนวณ
ปฏิบัติ ๓ ชม.	๑ หน่วยกิต=๖ ชม./สัปดาห์ แบ่งเป็น เตรียมสอน ๒ ชม./สัปดาห์ บรรยาย ๓ ชม./สัปดาห์ ตรวจงาน ๑ ชม./สัปดาห์	๑๐ คน	๑ หน่วยกิต = ๕ + (๑+๖/๑๐) โดย a = จำนวนนิสิตที่เกินกว่า ๑๐ คน

หมายเหตุ * หากมากกว่านี้ให้คิดภาระตรวจงานเพิ่มตามสัดส่วนจำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนจริง

วิธีคิดกรณีนี้อาจเกิดขึ้นในการสอนตามปกติ

- รายวิชาสอนที่มีผู้สอนหลายท่าน คิดภาระงานให้ผู้ประสานงานรายวิชา ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และหากมีผู้ประสานงานรายวิชามากกว่า ๑ ท่าน ให้แบ่งภาระงานตามสัดส่วนที่เป็นจริง
- หากเป็นรายวิชาที่มีผู้ร่วมสอน ผู้สอนแต่ละคนคิดตามจำนวนครั้งที่สอนจริง เช่น รายวิชาบรรยายระดับปริญญาตรี นิสิตลงทะเบียน ๕๐ คน สอน ๒ ครั้ง ดังนั้น

$$\text{ภาระงาน} = (๒ + (๑ + ๐/๕๐ \text{ คน})) \times (๒ \text{ ครั้ง}/๑๕ \text{ ครั้ง}) = ๐.๔ \text{ ชั่วโมง/สัปดาห์/หน่วยกิต}$$

- หากเป็นรายวิชาที่มีการเรียนร่วมกันหลายหลักสูตร ในเวลาเดียวกัน ให้คิดภาระงานตามชั่วโมงที่สอนจริง ครั้งเดียวโดยรวมจำนวนนิสิตของทุกหลักสูตรมาคิด และหากเป็นการเรียนรวมกันระหว่างหลักสูตรระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ให้คิดภาระงานตามเกณฑ์ของระดับปริญญาตรี
- หากเป็นการสอนที่มีอาจารย์สอนร่วมเป็นทีม และร่วมสอนทุกครั้ง ให้อาจารย์แต่ละคนที่ร่วมสอนจริงมีภาระงานสอนในรายวิชานั้นเต็มตามจำนวนภาระงานสอนครั้งนั้น ๆ
- รายวิชาสัมมนาของปี ๒ คิดภาระงานตามภาระงานสอนปกติ

๒. ภาระงานสอนที่มีลักษณะพิเศษ

รายวิชาที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มีรูปแบบพิเศษ หรือการพัฒนาสื่อการสอน และการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ เช่น BUU MOOC ให้กำหนดปริมาณงานเทียบเท่า ดังนี้

๒.๑ รายวิชาสัมมนา ของปี ๓ ๑(๐-๒-๑)

คิดตามงานที่ปฏิบัติจริงดังนี้

บทบาท	ภาระงาน/หน่วยกิต
ประสานงานรายวิชา	๒ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๓๐ คน (มีผู้ประสานหลายคน ให้แบ่งภาระงานตามสัดส่วนที่เป็นจริง) -- > ๒ x (b/๓๐ คน) ชม./สัปดาห์ , b = จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียน
ที่ปรึกษาสัมมนา	๐.๕ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน

บทบาท	ภาระงาน/หน่วยกิต
ผู้สอน	คิดตามหน่วยกิต ปฏิบัติการ ๒ ชม. ระดับปริญญาตรี -- $\rightarrow (๓ + (๑ + a/๓๐ \text{ คน})) \times \text{จำนวนครั้งที่สอน}/๑๕ \text{ ครั้ง}$ $a = \text{จำนวนนิสิตที่เกินกว่า } ๓๐ \text{ คน}$ ระดับปริญญาโท -- $\rightarrow (๔ + (๑ + a/๑๐ \text{ คน})) \times \text{จำนวนครั้งที่สอน}/๑๕ \text{ ครั้ง}$ $a = \text{จำนวนนิสิตที่เกินกว่า } ๑๐ \text{ คน}$

บทบาท	ภาระงาน/หน่วยกิต
กรรมการประเมิน สัมมนา	คิดตามหน่วยกิต ปฏิบัติการ ๓ ชม. เฉพาะส่วนของการสอน ไม่คิดจำนวนคน ระดับปริญญาตรี -- $\rightarrow ๔ + (๑ + a/๓๐ \text{ คน}) \times \text{จำนวนครั้งที่เข้า}/\text{จำนวนครั้งทั้งหมด}$ $a = \text{จำนวนนิสิตที่เกินกว่า } ๓๐ \text{ คน}$ ระดับปริญญาโท -- $\rightarrow ๕ + (๑ + a/๑๐ \text{ คน}) \times \text{จำนวนครั้งที่เข้า}/\text{จำนวนครั้งทั้งหมด}$ $a = \text{จำนวนนิสิตที่เกินกว่า } ๑๐ \text{ คน}$

๒.๒ รายวิชาปัญหาพิเศษ การเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพ และสหกิจศึกษา

บทบาท	ภาระงาน
ประสานงานรายวิชา	๒ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๓๐ คน (มีผู้ประสานหลายคน ให้แบ่งภาระงานตามสัดส่วนที่เป็นจริง) -- $\rightarrow ๒ \times (b/๓๐ \text{ คน}) \text{ ชม./สัปดาห์}$, $b = \text{จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียน}$
ผู้สอน	คิดตามหน่วยกิต ปฏิบัติการ ๓ ชม. $(๔ + (๑ + a/๓๐ \text{ คน})) \times (\text{จำนวนครั้งที่สอน}/๑๕ \text{ ครั้ง}) \text{ ชม./สัปดาห์/หน่วยกิต}$
ที่ปรึกษา	๔ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน ในเทอมที่นิสิตสอบผ่าน
ที่ปรึกษาร่วม	๒ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน ในเทอมที่นิสิตสอบผ่าน
กรรมการสอบ	๑ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน ในเทอมที่นิสิตสอบผ่าน

หมายเหตุ - ภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ปรึกษาร่วม และกรรมการสอบ นับภาระงานได้เพียงตำแหน่งเดียว

- สหกิจศึกษา อาจารย์ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาร่วม หรือกรรมการสอบ โดยมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลากรของหน่วยงานที่นิสิตไปทำสหกิจศึกษา

๒.๓ รายวิชาวิทยานิพนธ์ ๒(๐-๐-๖) ถึง ๖(๐-๐-๑๘)

คิดตามงานที่ปฏิบัติจริง สามารถนับภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษาหลักได้ไม่เกิน ๓๐ ชั่วโมง/สัปดาห์/

ภาคการศึกษา

บทบาท	ภาระงาน
ประสานงานรายวิชา	๒ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑๐ คน (มีผู้ประสานหลายคน ให้แบ่งภาระงานตามสัดส่วนที่เป็นจริง) -- $> 2 \times (b/10)$ ชม./สัปดาห์ , $b =$ จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียน
ที่ปรึกษา	๔ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน ในเทอมที่นิสิตลงทะเบียน และคิดได้ไม่เกิน ๓ ภาคการศึกษาต่อเนื่องกัน นับจากเทอมที่ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
ที่ปรึกษาร่วม	๑ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน ในเทอมที่นิสิตลงทะเบียน และคิดได้ไม่เกิน ๓ ภาคการศึกษาต่อเนื่องกัน นับจากเทอมที่ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	๑ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๑ คน คิดเพียงครั้งเดียวเมื่อนิสิตสอบจบ

หมายเหตุ - ภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ปรึกษาร่วม และกรรมการสอบ นับภาระงานได้เพียงตำแหน่งเดียว

๒.๔ รายวิชาฝึกงาน ๒(๐-๔-๒) การคำนวณ: ไม่คิดภาระงานตามหน่วยกิต แต่คิดตามงานที่ปฏิบัติจริง

บทบาท	ภาระงาน
ประสานงานรายวิชา	๒ ชม./สัปดาห์/นิสิต ๓๐ คน (มีผู้ประสานหลายคน ให้แบ่งภาระงานตามสัดส่วนที่เป็นจริง) -- $> 2 \times (b/30)$ ชม./สัปดาห์ , $b =$ จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียน
อาจารย์นิเทศ	๐.๕ ชม./สัปดาห์/หน่วยงาน (กรณีมีอาจารย์นิเทศมากกว่า ๑ ท่าน ให้แต่ละท่านได้ภาระงาน ๐.๒๕ ชม./สัปดาห์/หน่วยงาน)

๒.๕ งานสอนที่มีลักษณะพิเศษอื่น ๆ

- การสอนรายวิชา MOOC (ได้แก่ รายวิชาใน THAI MOOC / BUU MOOC

และรายวิชาออนไลน์ในระบบ LMS) ให้คิดภาระงานในลักษณะเดียวกับรายวิชาบรรยาย

- การสอนรายวิชาในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อสะสมในระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank)

ให้คิดเทียบเท่าภาระงาน สอนแบบปกติ



ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๐๙๒๓ / ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ

โดยที่เป็นการสมควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “พฤติกรรมการปฏิบัติงาน” ที่มีความเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาของมหาวิทยาลัยบูรพา และเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ วรรคสาม ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการบริหารผลการประเมิน สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๙๒๓/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่รอบการประเมินประจำปี ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

“สมรรถนะ” หมายความว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เป็นผลมาจากการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“สมรรถนะหลัก” หมายความว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งที่พึงมี ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และปรัชญาของมหาวิทยาลัย

“สมรรถนะทางการบริหาร” หมายความว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“สมรรถนะประจำสายงาน” หมายความว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสายงานหรือตำแหน่งนั้น ให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

"การประเมินสมรรถนะ" หมายความว่า การประเมินระดับการแสดงออกของพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามรายการสมรรถนะและระดับความคาดหวังของสมรรถนะ แต่ละรายการที่กำหนด การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกเป็นประจำ มิใช่การประเมินความสามารถ

ข้อ ๔ การกำหนดรายการสมรรถนะ ระดับความคาดหวังของสมรรถนะ และการประเมินสมรรถนะ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามตารางที่ ๓ ตารางที่ ๒ และตารางที่ ๓ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดตามคำแนะนำของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ กาสลัก)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๐๙๖๗/๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ

ตารางที่ ๑ รายการสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (ต้องประเมินทั้ง ๕ ข้อ)	สมรรถนะทางการบริหาร * (ต้องประเมินทั้ง ๕ ข้อ)	สมรรถนะประจำสายงาน	
		สายวิชาการ (ต้องประเมินทั้ง ๔ ข้อ)	สายสนับสนุนวิชาการ (ต้องประเมินทั้ง ๓ ข้อ)
๑. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)	๑. ภาวะผู้นำ (Leadership)	๑. การแสวงหาและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Acquisition and Transfer)	๑. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)
๒. ความใส่ใจพัฒนามหาวิทยาลัย (University Focus)	๒. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)	๒. การจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	๒. จิตบริการ (Service Mind)
๓. การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Orientation)	๓. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	๓. ทักษะการบริหารงานวิจัย (Research Management)	๓. การเน้นความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
๔. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	๔. การแสวงหาความร่วมมือ (Collaboration)	๔. ทักษะการให้คำแนะนำปรึกษา (Counseling)	
๕. การรักษาวินัยและคุณธรรม (Integrity)	๕. การบริหารทรัพยากร (Resources Management)		

หมายเหตุ * เป็นกลุ่มสมรรถนะที่ต้องใช้ในการประเมินเพิ่มเติม สำหรับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔

ตารางที่ ๒ คำอธิบายสมรรถนะและตัวบ่งชี้การมีสมรรถนะ

รายการสมรรถนะ	คำอธิบายสมรรถนะ	(ตัวอย่าง) ตัวบ่งชี้การมีสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก		
๑. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)	ความพยายามในการปรับปรุง พัฒนา หรือแสวงหาแนวทาง กระบวนการ หรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือการประยุกต์เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม เพื่อให้งานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน	๑. ชิ้นงาน เอกสาร กระบวนการ ขั้นตอน หรือวิธีการใหม่ที่ทำให้งาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือใช้แก้ไขปัญหามีอยู่ได้ หรือ ๒. สิ่งประดิษฐ์ อุปกรณ์ เครื่องมือใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวม ของหน่วยงาน ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการ ปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่และความรับผิดชอบ
๒. ความใส่ใจพัฒนามหาวิทยาลัย (University Focus)	ความพยายามในการดำเนินการใดๆ โดยเน้นประโยชน์ หรือการปกป้อง ผลประโยชน์ของส่วนรวม ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรืองาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	การดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน เช่น การประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนางานที่รับผิดชอบ หรือการปกป้องหรือการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ทั้งในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ เป็นต้น หรือประเด็นอื่นที่สะท้อน ความใส่ใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
๓. การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Orientation)	ความพยายามในการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้ง การบูรณาการการทำงานและการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการวิเคราะห์และป้องกันความเสี่ยงของกิจกรรมต่างๆ ที่อาจส่งผล กระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงานในอนาคต	๑. การวางแผนหรือการบูรณาการการทำงานและการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือ ๒. การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนการมุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน
๔. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	ความใส่ใจในงานและความใส่ใจในการให้บริการต่อกลุ่มเป้าหมายที่ตน รับผิดชอบ ทั้งกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต บุคคลทั่วไป องค์กร หรือชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากร ของมหาวิทยาลัย	๑. ประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายได้รับจากการให้บริการ หรือ ๒. ความพึงพอใจ หรือทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายต่อการให้บริการ หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม
๕. การรักษางจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัย (Integrity)	การยึดมั่นในการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน และการรักษางจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัย ของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และหมายความรวมถึงการใช้ดุลย พินิจในการตัดสินใจและการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมาภิบาล	๑. ข้อร้องเรียนหรือการได้รับโทษทางจรรยาบรรณหรือทางวินัย หรือ ๒. การได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือการได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรักษางจรรยาบรรณวิชาชีพหรือวินัย หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนการรักษางจรรยาบรรณวิชาชีพหรือวินัย

รายการสมรรถนะ	คำอธิบายสมรรถนะ	(ตัวอย่าง) ตัวบ่งชี้การมีสมรรถนะ
สมรรถนะทางการบริหาร		
<p>๑. ภาวะผู้นำ (Leadership)</p>	<p>การแสดงออกซึ่งบทบาทของการเป็นผู้นำที่สำคัญ ๓ ประการ คือ (๑) การนำองค์กร เช่น การมีวิสัยทัศน์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา เป็นต้น (๒) การนำตน เช่น การปรับตัวและการพัฒนาตนเอง การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความศรัทธา เป็นต้น (๓) การนำผู้อื่น เช่น การสื่อสาร การพัฒนาผู้อื่น การยอมรับในความแตกต่าง และการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน</p>	<p>การแสดงออกตามปัจจัยสำคัญของความเป็นผู้นำ ๓ ประการ คือ (๑) การนำองค์กร (๒) การนำตน และ (๓) การนำผู้อื่น</p>
<p>๒. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)</p>	<p>ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การแก้ไขปัญหาเชิงระบบ การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส และการคิดวิเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p>	<p>๑. การวางแผนและการบริหารแผนการทำงานที่ชัดเจน หรือ ๒. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการบริหารจัดการที่มีต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์</p>
<p>๓. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)</p>	<p>การแสวงหาโอกาสและการลงมือปฏิบัติ หรือการใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สร้างสรรค์และถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัย</p>	<p>๑. มีการคาดการณ์และวางแผนการทำงานล่วงหน้า หรือ ๒. มีการบริหารความเสี่ยงในการทำงาน หรือ ๓. มีการพัฒนางาน โดยไม่ต้องรอรับคำสั่ง หรือ ๔. ประเด็นอื่นที่สะท้อนลักษณะของการดำเนินการเชิงรุก</p>
<p>๔. การแสวงหาความร่วมมือ (Collaboration)</p>	<p>ความสามารถในการแสวงหาเครือข่าย การสร้างเครือข่าย การรักษาเครือข่าย และการส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันระหว่างเครือข่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ และบุคคลทั่วไป ในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ เป็นต้น เพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและส่วนงาน</p>	<p>๑. เครือข่ายความร่วมมือที่มีกิจกรรมร่วมกัน หรือ ๒. จำนวนผลงานที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนถึงผลผลิตหรือผลลัพธ์อันเกิดจากความร่วมมือกับเครือข่าย ในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ</p>

รายการสมรรถนะ	คำอธิบายสมรรถนะ	(ตัวอย่าง) ตัวอย่างการมีสมรรถนะ
<p>๕. การบริหารทรัพยากร (Resources Management)</p>	<p>ความพยายามในการแสวงหา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และเครือข่ายความร่วมมือ เป็นต้น อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรืองานในหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในบังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ</p>	<p>๑. ผลสำเร็จของงานตามแผน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ภายใต้ทรัพยากรทางการบริหารที่มี หรือ</p> <p>๒. ทรัพยากรทางการบริหารที่สามารถแสวงหาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ หรือตามที่เหมาะสมแก่บริบทและสถานการณ์ หรือ</p> <p>๓. ศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา หรือ</p> <p>๔. ประเด็นอื่นที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>
<p>สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>สาขาวิชาการ</p> <p>๑. การแสวงหาและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Acquisition and Transfer)</p>	<p>ความพยายามในการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ในสาขาวิชาของตนเอง และสาขาที่เกี่ยวข้อง และการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ รวมทั้งความพยายามในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งนักเรียน นิสิต บุคคลทั่วไป องค์กร หรือชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย หรือการส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ผลประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้รับการถ่ายทอดความรู้ (กรณีการสอน การบรรยาย หรือฝึกอบรม) หรือ</p> <p>๒. ความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้ให้ทุน (กรณีบริการวิชาการ หรือวิจัย) หรือ</p> <p>๓. การปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะ ทักษะ หรือพฤติกรรมของผู้รับการถ่ายทอดความรู้ หรือ</p> <p>๔. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความพยายามในการแสวงหาความรู้และการถ่ายทอดความรู้</p>
<p>๒. การจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning)</p>	<p>ความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้นักเรียนหรือนิสิต และดำเนินการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ หรือนิสิต พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้อย่างสร้างสรรค์</p>	<p>๑. เอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอนที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามองค์ประกอบที่พึงมี หรือ</p> <p>๒. ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียน หรือ</p> <p>๓. ผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน หรือ</p> <p>๔. ความเข้าใจของผู้เรียนและความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในทางปฏิบัติ หรือ</p> <p>๕. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความพยายามในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p>

รายการสมรรถนะ	คำอธิบายสมรรถนะ	(ตัวอย่าง) ตัวบ่งชี้การมีสมรรถนะ
๓. ทักษะการบริหารงานวิจัย (Research Management)	ความสามารถในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๑. จำนวนทุนหรือจำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับ หรือ ๒. โครงการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลา ทรัพยากร ผลผลิต และ/หรือ ผลลัพธ์ที่กำหนด หรือ ๓. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความพยายามในการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์จากผลการวิจัย
๔. ทักษะการให้คำแนะนำปรึกษา (Counseling)	การรับฟัง การวิเคราะห์ประเด็น การตอบข้อซักถาม และหมกมุ่นความรวมถึงแนวทางหรือวิธีการในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคคลกลุ่มต่าง ๆ เช่น นักเรียน นิสิต บุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคคลทั่วไป องค์กร หรือชุมชน เป็นต้น	๑. ความพึงพอใจของผู้รับปรึกษา หรือ ๒. จำนวนโครงการที่ทำร่วมกับหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานใหม่ หรือ ๓. ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนเพื่อจัดทำโครงการบริการวิชาการ หรือ ๔. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความพยายามในการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างมีคุณภาพ
สายสนับสนุนวิชาการ		
๑. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ (Expertise)	ความใส่ใจ ใฝ่รู้ และการประยุกต์ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ และทนายความรวมถึงการศึกษา ค้นคว้า ปรับปรุงและพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย	๑. การแสวงหาและพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง หรือ ๒. ความถี่และ/หรือผลกระทบเป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือ ๓. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หรือ ๔. ประเด็นอื่นที่สะท้อนความพยายามในการส่งเสริมความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ
๒. จิตบริการ (Service Mind)	ความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต บุคคลทั่วไป องค์กร หรือชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย และบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ผลประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ หรือประเด็นอื่นที่สะท้อนความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการ
๓. การเน้นความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติตามที่ถูกต้อง ควบคู่กัน ตามระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน รวมทั้งการลดข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ หรือเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยการติดตามตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	จำนวนความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน หรือประเด็นอื่นที่สะท้อนความใส่ใจต่อการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน