

**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

ตัวชี้วัดสำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ 80 โดยผลสัมฤทธิ์ของงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกำหนด ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับค่าคะแนน	เป้าหมาย	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
1. ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ	ระดับ 1 ต่ำกว่า 10 ภาระงาน	ภาระงาน 50	65%	ข้อมูลได้มาจากมาตรฐานภาระงานสายวิชาการ (แบบประเมินภาระงานสายวิชาการ) เป้าหมายเป็น 50 ตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำไว้ที่ เกณฑ์ระดับ 3 กำหนดระยะห่าง +/- 20
	ระดับ 2 ภาระงาน 30 ภาระงาน			
	ระดับ 3 ภาระงาน 50 ภาระงาน			
	ระดับ 4 ภาระงาน 70 ภาระงาน			
	ระดับ 5 มากกว่า 90 ภาระงาน			
2. ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	ระดับ 1 ผลการประเมิน 2.50	ผลการประเมินความพึงพอใจ 3.5	5%	ข้อมูลได้มาจากการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน เป้าหมายเป็น 3.5 ตาม เกณฑ์การประเมินของ สกอ. กำหนดระยะห่าง +/- 0.5
	ระดับ 2 ผลการประเมิน 3.00			
	ระดับ 3 ผลการประเมิน 3.50			
	ระดับ 4 ผลการประเมิน 4.00			
	ระดับ 5 ผลการประเมิน 4.50			
3. ผลงานวิชาการตามคุณสมบัติการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร	ระดับ 1 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยนับจากวงรอบการประเมินรอบปัจจุบัน	ระดับ 3	10%	- ข้อมูลจากผู้รับการประเมินรายงานต่อผู้ประเมิน พร้อมหลักฐาน - ผลงานทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 ซึ่งการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม เอกสารแนบท้ายประกาศฯ
	ระดับ 2 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแต่ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. (ใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)			
	ระดับ 3 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.จำนวน 1 ผลงาน (ใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)			
	ระดับ 4 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. จำนวน 2 ผลงาน (ใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)			
	ระดับ 5 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.จำนวน 3 ผลงานขึ้นไป หรืองานวิจัยระดับนานาชาติ (ใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)			

ตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับค่าคะแนน	เป้าหมาย	ค่าน้ำหนัก	หมายเหตุ
4. งานที่ทำข้อตกลง การปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับ 1 .....(ระบุตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ระดับ 3	10%	
	ระดับ 2 .....(ระบุตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)			
	ระดับ 3 .....(ระบุตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)			
	ระดับ 4 .....(ระบุตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)			
	ระดับ 5 .....(ระบุตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)			
5. ระดับความสำเร็จ ของการจัดการเรียน การสอน	ระดับ 1 มีการดำเนินการได้ 3 ข้อ	ระดับ 3	10%	ข้อมูลได้มาจากระดับ ความสำเร็จของการ จัดการเรียนการสอน
	ระดับ 2 มีการดำเนินการได้ 4 ข้อ			
	ระดับ 3 มีการดำเนินการได้ 5 ข้อ			
	ระดับ 4 มีการดำเนินการได้ 6 ข้อ			
	ระดับ 5 มีการดำเนินการได้ 7 ข้อ			
<b>รวม</b>			<b>100%</b>	

จากตัวชี้วัดที่กำหนดเหล่านี้ ในการทำการตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงาน จะนำข้อมูลเหล่านี้ กรอกลงใน  
แบบฟอร์ม ป.มรม.-1

**ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)** มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ 10 โดย  
สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกำหนด มี 5 ข้อ ดังนี้

สมรรถนะหลัก	น้ำหนัก
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	20%
2. การบริการที่ดี	20%
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20%
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	20%
5. การทำงานเป็นทีม	20%
<b>รวม</b>	<b>100%</b>

สำหรับรายละเอียดของแต่ละสมรรถนะดูได้จาก ความหมาย และแนวทางการประเมินสมรรถนะ จาก  
สมรรถนะหลักที่กำหนดเหล่านี้ (ดูในภาคผนวก สมรรถนะหลัก) ในการทำการตกลงและประเมินผลการ  
ปฏิบัติงาน จะนำข้อมูลเหล่านี้ กรอกลงในแบบฟอร์ม ป.มรม.-2

ส่วนที่ 3 สมรรถนะการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ 10 โดยสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกำหนด มี 4 ข้อ ดังนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก
1. ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	25%
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	25%
3. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	25%
4. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	25%
รวม	100%

สำหรับรายละเอียดของแต่ละสมรรถนะดูได้จาก ความหมาย และแนวทางการประเมินสมรรถนะการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ จากสมรรถนะที่กำหนดเหล่านี้ (ดูในภาคผนวก สมรรถนะการพัฒนาคุณภาพอาจารย์) ในการทำการตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงาน จะนำข้อมูลเหล่านี้ กรอกลงในแบบฟอร์ม ป.มรม.-3

#### บทสรุป

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อผลักดันภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของพนักงานในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจแก่บุคลากร โดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

# คำอธิบายตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลปฏิบัติราชการ

## 1. ตัวชี้วัดผลงานวิชาการตามคุณสมบัติการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ในแต่ละปีงบประมาณ บุคลากรสายวิชาการ มีผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ระดับคะแนน	คำอธิบาย
ระดับคะแนน 1	มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยนับจากวงรอบการประเมินรอบปัจจุบัน
ระดับคะแนน 2	มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแต่ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. (แต่ผลงานสามารถใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)
ระดับคะแนน 3	มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.จำนวน 1 ผลงาน (แต่ผลงานสามารถใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)
ระดับคะแนน 4	มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. จำนวน 2 ผลงาน (แต่ผลงานสามารถใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)
ระดับคะแนน 5	มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.จำนวน 3 ผลงานขึ้นไป หรืองานวิจัยระดับนานาชาติ (แต่ผลงานสามารถใช้ประเมินได้ 2 วงรอบ)

ในกรณีที่บุคลากรสายวิชาการไม่ได้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรใด ให้มีผลงานวิชาการตามคุณสมบัติผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี

**หมายเหตุ** ผลงานทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 ประกอบไปด้วย

1. งานวิจัย
2. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
  - 1) ผลงานทางวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม
  - 2) ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้
  - 3) ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ
  - 4) กรณีศึกษา (case study)
  - 5) งานแปล
  - 6) พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และผลงานทางวิชาการในลักษณะเดียวกัน
  - 7) ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
  - 8) ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ
  - 9) สิทธิบัตร
  - 10) ซอฟต์แวร์
  - 11) ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม
  - 12) ผลงานนวัตกรรม
3. ตำรา หรือ หนังสือ หรือ บทความทางวิชาการ

สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตาม เอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

## 2. ตัวชี้วัดงานที่ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ระดับ 1 .....	(ตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ระดับคะแนน 1 คะแนน
ระดับ 2 .....	(ตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ระดับคะแนน 2 คะแนน
ระดับ 3 .....	(ตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ระดับคะแนน 3 คะแนน
ระดับ 4 .....	(ตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ระดับคะแนน 4 คะแนน
ระดับ 5 .....	(ตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา)	ระดับคะแนน 5 คะแนน

\* ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้แต่ละคนเจรจาต่อรองกับผู้บังคับบัญชา

## 3. ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน

1. มีการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) หรือรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.4) และแจ้งรายละเอียดของรายวิชาและแผนการสอนในคาบแรกที่พบผู้เรียน
2. มีการจัดทำหรือใช้สื่อเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ หนังสือ ตำรา และสิ่งพิมพ์ในห้องสมุด เป็นต้น
3. มีการจัดกิจกรรมในระหว่างการเรียนการสอน เช่น มีชั่วโมงปฏิบัติการ อภิปรายกลุ่ม สัมมนา ทำกรณีศึกษาหรือโครงการหรือวิจัย เรียนรู้นอกสถานที่ เป็นต้น
4. มีการส่งผลการเรียน (มคอ.5/มคอ.6) ทันตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด
5. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
6. มีการออกแบบให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้จากบุคคล หน่วยงานหรือชุมชนภายนอก หรือสื่อออนไลน์ ในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ
7. มีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยและประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนระหว่างอาจารย์ เป็นต้น

มีการดำเนินการ 1 – 2 ข้อ	ระดับคะแนน 1 คะแนน
มีการดำเนินการ 1 – 4 ข้อ	ระดับคะแนน 2 คะแนน
มีการดำเนินการ 1 – 5 ข้อ	ระดับคะแนน 3 คะแนน
มีการดำเนินการ 1 – 6 ข้อ	ระดับคะแนน 4 คะแนน
มีการดำเนินการ 1 – 7 ข้อ	ระดับคะแนน 5 คะแนน

#### 4. ตัวชี้วัดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และการกำหนดระดับความคาดหวังที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งบุคลากร พ.ศ. 2566 โดยมีการกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) ของบุคลากร 5 สมรรถนะ คือ

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

#### มาตรฐานหรือระดับความคาดหวังด้านสมรรถนะ

บุคลากรสายวิชาการ	มาตรฐานหรือระดับค่าคาดหวัง				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
1. ศาสตราจารย์	5	5	5	5	5
2. รองศาสตราจารย์	4	4	4	4	4
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	3	3	3	3
4. อาจารย์	2	2	2	2	2

คำอธิบายรายละเอียดสมรรถนะ

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
<p>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่ 'มียู' โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p>	<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>
	<p>ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง</li> <li>➢ พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา</li> <li>➢ มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานขึ้น</li> <li>➢ แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น</li> <li>➢ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>➢ ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>➢ ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>➢ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</li> <li>➢ เสนอ หรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>➢ พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>➢ บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
<p>2. สมรรถนะการบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>
	<p>ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ</li> <li>➢ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</li> <li>➢ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>➢ ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ</li> <li>➢ ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>➢ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</li> <li>➢ นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> <li>➢ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ</li> <li>➢ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ</li> <li>➢ สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
<p>3. สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>
	<p>ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li> <li>➢ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>➢ ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน</li> <li>➢ รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> <li>➢ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง</li> <li>➢ สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของตนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>➢ บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรการปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
<p>4. สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ</p>	<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>
	<p>ระดับที่ 1 : มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</li> <li>➤ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>➤ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบและรับชอบ</li> <li>➤ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>➤ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> </ul>

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
<p>5. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p>	<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>
	<p>ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</li> <li>➢ รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม</li> <li>➢ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>➢ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>➢ กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>➢ ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม</li> <li>➢ ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> </ul>
	<p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ</li> <li>➢ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ</li> <li>➢ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว</li> <li>➢ คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li> <li>➢ ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผล</li> </ul>	

## 5. ตัวชี้วัดสมรรถนะการพัฒนาคุณภาพอาจารย์

คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ได้ออกประกาศ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 และกำหนดสมรรถนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ 4 สมรรถนะ คือ

1. ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานหรือระดับความคาดหวังด้านสมรรถนะ

บุคลากรสายวิชาการ	มาตรฐานหรือระดับค่าคาดหวัง			
	ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1. ศาสตราจารย์	4	4	4	4
2. รองศาสตราจารย์	3	3	3	3
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	2	2	2
4. อาจารย์	1	1	1	1

คำอธิบายรายละเอียดสมรรถนะ

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและคะแนนผลการประเมิน
1. ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
	ระดับที่ 1 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ออกแบบกิจกรรม และใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้</li> <li>➤ ประสานงานกับผู้สอนร่วมในรายวิชา (ถ้ามี) ในการออกแบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
	ระดับที่ 2 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 1</li> <li>➤ เป้าหมายที่วางไว้ประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้</li> <li>➤ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน</li> </ul>
	ระดับที่ 3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 2</li> <li>➤ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในต่างสาขาวิชา <u>หรือ</u></li> <li>➤ เป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในต่างสาขาวิชา <u>หรือ</u></li> <li>➤ สถาบันอื่นนำรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้</li> </ul>
	ระดับที่ 4 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 3</li> <li>➤ เป็นผู้นำการออกแบบการเรียนรู้ในต่างศาสตร์</li> <li>➤ เป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในต่างศาสตร์</li> </ul>

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
	ระดับที่ 1 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> <li>➤ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาผลการเรียนรู้ และระดับของผู้เรียน</li> <li>➤ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้</li> <li>➤ พิจารณานำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้</li> <li>➤ ประสานงานการจัดการเรียนรู้กับผู้สอนร่วม (ถ้ามี) อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
	ระดับที่ 2 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 1</li> <li>➤ กำกับดูแลและติดตามพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ</li> <li>➤ ใช้นวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>➤ แนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน</li> </ul>
	ระดับที่ 3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 2</li> <li>➤ ทำงานวิจัยในชั้นเรียน และนำผลมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</li> </ul>
	ระดับที่ 4 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 3</li> <li>➤ เป็นผู้นำ หรือผู้สร้างนวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ</li> <li>➤ ผลักดันให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ระดับองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ</li> </ul>

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
3. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
	ระดับที่ 1 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ จัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน</li> <li>➤ ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้</li> </ul>
	ระดับที่ 2 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 1</li> <li>➤ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน</li> <li>➤ วินิจฉัยปัญหาของผู้เรียนและช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา</li> </ul>
	ระดับที่ 3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 2</li> <li>➤ จัดการเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จริง หรือ สถานการณ์จำลอง หรือ ในพื้นที่จริง</li> <li>➤ ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับหลักสูตร</li> </ul>
	ระดับที่ 4 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 3</li> <li>➤ เป็นผู้ดำเนินการกำหนดนโยบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับองค์กร <u>หรือ</u></li> <li>➤ เป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ</li> </ul>

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมิน
4. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
	ระดับที่ 1 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ประเมินความก้าวหน้า (formative) และประเมินผลสรุป (summative) โดยเน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้</li> <li>➤ สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์</li> </ul>
	ระดับที่ 2 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 1</li> <li>➤ เลือกรวิธีและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน</li> </ul>
	ระดับที่ 3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 2</li> <li>➤ วัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้</li> <li>➤ ประเมินวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>➤ เป็นผู้้นำในการออกแบบการวัดและประเมินผลในระดับหลักสูตร</li> </ul>
	ระดับที่ 4 : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ มีสมรรถนะระดับที่ 3</li> <li>➤ เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับองค์กร <u>หรือ</u></li> <li>➤ เป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ</li> </ul>