



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (แบบ A3)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2567)

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| 1. ตารางสรุปตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 2 |
| 2. คำอธิบายตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | |
| ตอนที่ 1 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน | 4 |
| มิติที่ 1.1 ด้านการพัฒนาองค์กร | 4 |
| มิติที่ 1.2 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | 5 |
| มิติที่ 1.3 ด้านงานบริหาร/ปฏิบัติงานสนับสนุน | 9 |
| มิติที่ 1.4 ด้านภาระงาน/งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล | 11 |
| ตอนที่ 2 : ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ | 12 |
| มิติที่ 2.1 สมรรถนะหลัก | 12 |
| มิติที่ 2.2 สมรรถนะเฉพาะ | 13 |
| ตอนที่ 3 : ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร | 15 |

ตารางสรุปตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | |
|--|---|----------------------|--------------------|
| | | ผู้บริหารสายสนับสนุน | บุคลากรสายวิชาการฯ |
| ตอนที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน | | 70 | 70 |
| มิติที่ 1.1 ด้านการพัฒนาองค์กร | | 20 | 20 |
| 1.1 | ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน | 4 | 4 |
| 1.2 | ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน | 4 | 4 |
| 1.3 | ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน | 4 | 4 |
| 1.4 | ผลการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน | 4 | 4 |
| 1.5 | ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดอันดับ Webometrics | 4 | 4 |
| มิติที่ 1.2 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | | 15 | 15 |
| 2.1 | ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน | 3 | 3 |
| 2.2 | ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายในหรือบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงาน | 3 | 3 |
| 2.3 | การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น | 3 | 3 |
| 2.4 | ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย | 3 | 3 |
| 2.5 | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ | 3 | 3 |
| มิติที่ 1.3 ด้านงานบริหาร/ปฏิบัติงานสนับสนุน | | 20 | 20 |
| 3.1 | การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับสำนัก/สถาบัน | 5 | 5 |
| 3.2 | การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย | 5 | 5 |
| 3.3 | การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับมหาวิทยาลัย | 5 | 5 |
| 3.4 | ระดับความสำเร็จของการริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ของหน่วยงาน | 5 | 5 |
| มิติที่ 1.4 ด้านภาระงาน/งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล | | 15 | 15 |
| (ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มอีกอย่างน้อย 2 ตัวชี้วัด และกำหนดน้ำหนักไม่เกินกว่า ร้อยละ 5) | | | |
| 4.1 | | | |
| 4.2 | | | |
| 4... | | | |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | |
|--|--|--------------------------|------------------------|
| | | ผู้บริหาร สายสนับสนุน | บุคลากร สายวิชาการฯ |
| ตอนที่ 2 ประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ | | 10 | 30 |
| มิติที่ 2.1 สมรรถนะหลัก | | 5 | 15 |
| 1 | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1 | 3 |
| 2 | การบริการที่ดี | 1 | 3 |
| 3 | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | 1 | 3 |
| 4 | การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | 1 | 3 |
| 5 | การทำงานเป็นทีม | 1 | 3 |
| มิติที่ 2.2 สมรรถนะเฉพาะ | | 5 | 15 |
| 6 | การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ | 1 | 3 |
| 7 | การยืดหยุ่นผ่อนปรน | 1 | 3 |
| 8 | การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น | 1 | 3 |
| 9 | การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน | 1 | 3 |
| 10 | การสืบเสาะหาข้อมูล | 1 | 3 |
| ตอนที่ 3 ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร | | 20 | |
| 1 | การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) | 2 | |
| 2 | ความเป็นผู้นำ (Leadership) | 2 | |
| 3 | ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management) | 2 | |
| 4 | การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) | 2 | |
| 5 | การควบคุมตนเอง (Self Control) | 2 | |
| 6 | การให้อำนาจแกผู้อื่น (Empowering Others) | 2 | |
| 7 | การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) | 2 | |
| 8 | การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) | 2 | |
| 9 | การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) | 2 | |
| 10 | ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) | 2 | |
| รวมทั้งสิ้น | | 100 | 100 |

คำอธิบายตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตอนที่ 1 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70)

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|---|---|---------------------|--|-------------------------------|--|
| มิติที่ 1.1 ด้านการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 20) | | | | | |
| 1.1 | ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน | 4 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยในตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ (ร้อยละ 50) และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (ร้อยละ 50) | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. รายงานการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน |
| 1.2 | ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน | 4 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการตรวจติดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ใช้ผลการประเมิน ปี 2566) | ข้อมูลจากกองกลาง | 1. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน |
| 1.3 | ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน | 4 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจประเมินประจำปี (ในกรณีที่หน่วยงานผ่านการรับรองมาตรฐานสากลให้คะแนนเต็ม 5 จนกว่าจะหมดระยะการรับรองสภาพ) | ข้อมูลจากงานมาตรฐานและประกันฯ | 1. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน |
| 1.4 | ผลการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน | 4 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. รายงานการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน |
| 1.5 | ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดอันดับ Webometrics | 4 | เกณฑ์ตัวชี้วัดของ Webometrics ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ Presence, Impact, Openness และ Excellence ในที่นี้เน้นด้าน Visibility (or Impact) (50%) หมายถึง จำนวนของเครือข่ายภายนอก (subnet) ที่มีการเชื่อมโยงกลับมายังเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย จากค่าสูงสุดของแหล่งข้อมูล Ahrefs และ Majestic 1) พิจารณาจากจำนวนของเครือข่ายภายนอก (subnet) ที่มีการเชื่อมโยงกลับมายังเว็บไซต์ของหน่วยงานตรวจสอบด้วยเครื่องมือ majestic.com ยึดจากค่า Total inbound Links ของหน่วยงาน | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. แนวทางการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน 2. รายงานผลการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|--|---|---------------------|---|---------------------------|---|
| | | | <p>แสดงผลเป็นร้อยละโดยทุกเว็บไซต์ย่อยที่อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานนั้น จะถูกนำมานับรวมกับเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p> <p>2) หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงานระดับคณะ และหน่วยงานระดับสำนัก/สถาบันที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ</p> <p>3) การประเมินแบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้</p> <p>3.1) รอบที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ ต.ค. - มี.ค.</p> <p>3.2) รอบที่ 2 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ เม.ย. - ก.ย.</p> <p><u>สูตรการคำนวณ</u></p> $\frac{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินนั้น} - \text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}}{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}} \times 100$ <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 0 : ต่ำกว่าร้อยละ 20</p> <p>คะแนน 1 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 20</p> <p>คะแนน 2 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 30</p> <p>คะแนน 3 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 40</p> <p>คะแนน 4 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50</p> <p>คะแนน 5 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60</p> | | 3. ผลการจัดอันดับ Webometrics ของหน่วยงาน |
| มิติที่ 1.2 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 15) | | | | | |
| 2.1 | ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน | 3 | <p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone))</p> <p>คะแนน 1 : ร่วมประชุมรับทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน</p> <p>คะแนน 2 : ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามวิธีการและกิจกรรมของหน่วยงาน</p> | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | <p>1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน</p> <p>2. คำสั่งแต่งตั้งด้านการประกันคุณภาพจากหน่วยงาน</p> |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|--|---------------------|--|---------------------------|---|
| | | | <p>คะแนน 3 : ร่วมรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตามที่หน่วยงานมอบหมาย</p> <p>คะแนน 4 : ร่วมจัดทำรายงานตามเกณฑ์ Edpex ในงานที่รับผิดชอบ หรือร่วมจัดส่งเอกสารหลักฐานการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>คะแนน 5 : ร่วมนำผลการประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์ Edpex ระดับหน่วยงาน ไปปรับปรุงการดำเนินงาน</p> | | 3. รายงานตามเกณฑ์ Edpex ระดับหน่วยงาน |
| 2.2 | ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายในหรือบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงาน | 3 | <p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการควบคุมภายในหรือบริหารความเสี่ยง <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone))</p> <p>คะแนน 1 : มีการประชุมหรือรับทราบข้อมูล ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการระบบตรวจสอบภายในหรือระบบบริหารความเสี่ยงตามที่หน่วยงานกำหนด</p> <p>คะแนน 2 : ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบจัดดำเนินการตามระบบการตรวจสอบภายในหรือระบบบริหารความเสี่ยง</p> <p>คะแนน 3 : ร่วมดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในหรือระบบบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คะแนน 4 : ร่วมจัดเตรียม รวบรวมเอกสารหลักฐาน และจัดทำรายงานการควบคุมภายในหรือรายงานบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน</p> <p>คะแนน 5 : นำผลการตรวจสอบภายในหรือการบริหารความเสี่ยงมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน</p> | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมระบบตรวจสอบภายในหรือบริหารความเสี่ยง 2. คำสั่งแต่งตั้งจากหน่วยงาน 3. หลักฐานการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่กำหนด 4. รายงานและประเมินผลการตรวจสอบภายในหรือบริหารความเสี่ยงหน่วยงาน 5. หลักฐานการนำผลการตรวจสอบภายในหรือบริหารความเสี่ยงไปปรับปรุงและพัฒนา เช่น รายงานการประชุม แผนงาน/โครงการกิจกรรม |
| 2.3 | <p>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> <p><u>เงื่อนไข</u></p> <p>1. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมบังคับมากกว่า 3 กิจกรรม</p> | 3 | <p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยจะต้องไม่ซ้ำกัน และเป็นกิจกรรม 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านศิลปะวัฒนธรรม 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 6) ด้านการวางแผนและจัดทำงบประมาณ 7) ด้านการเชิดชูชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ 8) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p> | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักฐานการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ | | | | |
|--|--|---------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|--|--|--|---|
| | <p>สามารถแจ้งนับกิจกรรม บังคับที่เกินมานั้นมาเป็น กิจกรรมอื่นได้</p> <p>2. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมที่ มหาวิทยาลัยกำหนดไม่ครบ 3 กิจกรรม ให้นำกิจกรรมที่ หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นมา ทดแทนได้ โดยกำหนดให้ 2 กิจกรรมที่หน่วยงาน ภายนอกจัดขึ้นเท่ากับ 1 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัด แต่ทั้งนี้ต้องมีการเข้าร่วม กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัด อย่างน้อย 1 กิจกรรม</p> | | <p>กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หมายถึง กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยจะสามารถแจ้งนับกิจกรรมตาม รอบการประเมินที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้</p> <table border="1" data-bbox="622 331 1626 1318"> <thead> <tr> <th data-bbox="622 331 1122 379">รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67</th> <th data-bbox="1122 331 1626 379">รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="622 379 1122 1318"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของ มหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ ผ่านมา) 11) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น </td> <td data-bbox="1122 379 1626 1318"> 1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับ มหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราชภัฏ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระ ราชินี 5) งานพระราชพิธี วันพระราชสมภพสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว 6) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 7) พิธีประดับเข็ม 8) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 9) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 10) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 11) กิจกรรมนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี 12) งานเกษียณอายุราชการ 13) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 14) เวทีแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา มหาวิทยาลัย 15) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น </td> </tr> </tbody> </table> | รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67 | รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67 | 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของ มหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ ผ่านมา) 11) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น | 1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับ มหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราชภัฏ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระ ราชินี 5) งานพระราชพิธี วันพระราชสมภพสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว 6) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 7) พิธีประดับเข็ม 8) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 9) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 10) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 11) กิจกรรมนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี 12) งานเกษียณอายุราชการ 13) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 14) เวทีแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา มหาวิทยาลัย 15) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น | | <p>จัดขึ้น หรือกิจกรรมที่ หน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เช่น รูป ถ่าย เกียรติบัตร หลักฐาน การลงลายมือชื่อ เป็นต้น</p> |
| รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67 | รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67 | | | | | | | | |
| 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของ มหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ ผ่านมา) 11) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น | 1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับ มหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราชภัฏ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระ ราชินี 5) งานพระราชพิธี วันพระราชสมภพสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว 6) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 7) พิธีประดับเข็ม 8) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 9) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 10) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 11) กิจกรรมนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี 12) งานเกษียณอายุราชการ 13) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 14) เวทีแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา มหาวิทยาลัย 15) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น | | | | | | | | |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|--|---------------------|--|---------------------------|---|
| | | | <p>กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง ที่ไม่ใช่หน่วยงานตนเองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดข้างต้น</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 1 : จำนวน 3 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</p> <p>คะแนน 2 : จำนวน 3 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และ/หรือ 1 กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> <p>คะแนน 3 : จำนวน 3 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และ/หรือ 2 กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> <p>คะแนน 4 : จำนวน 3 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และ/หรือ 3 กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> <p>คะแนน 5 : จำนวน 3 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และ/หรือ 4 กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> | | |
| 2.4 | ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย | 3 | <p>พิจารณาจากการดำเนินการของบุคลากรในการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล (ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย / ตัวชี้วัดระดับคณะ สำนัก สถาบัน กอง / ตัวชี้วัดระดับบุคคล)</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone))</p> <p>คะแนน 1 : เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล ขั้นตอน วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล</p> <p>คะแนน 2 : กำหนดตัวชี้วัดตามภาระงานให้ครบถ้วนและแจ้งต่อหัวหน้างาน</p> <p>คะแนน 3 : ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายตัวชี้วัดอย่างครบถ้วน</p> <p>คะแนน 4 : จัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแบบที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>คะแนน 5 : จัดส่งรายงานการประเมินตนเองแก่หัวหน้าหน่วยงานตามเวลาที่กำหนด</p> | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูล ขั้นตอน วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล 2. ตัวชี้วัดตามภาระงาน 3. รายงานการประเมินตนเอง |
| 2.5 | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ <u>เงื่อนไข</u> 1. ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC ใช้นับได้ 2 ปีการประเมิน | 3 | <p>พิจารณาจากความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร และการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC (ระบบจำลองที่มหาวิทยาลัยกำหนด Mock Test) หรือการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษจากสถาบันอื่น ๆ อาทิ TOEIC, TOEFL, IELTS, CU-TEP หรือศูนย์ภาษาให้การรับรอง</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 1 : มีแผนการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ</p> <p>คะแนน 2 : มีการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ</p> | ข้อมูลจากศูนย์ภาษา | <ol style="list-style-type: none"> 1. แผนการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ 2. หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|---|--|---------------------|--|-----------------------------------|---|
| | 2. ผลการสอบวัดมาตรฐาน ภาษาอังกฤษ TOEIC (จำลองที่มหาวิทยาลัย กำหนด) ใช้นับได้ 1 ปีการ ประเมิน 3. กรณีที่บุคลากรผ่านการ สอบจากแหล่งอื่น จะต้อง ส่งข้อมูลให้แก่ศูนย์ภาษา ตรวจสอบ อย่างน้อย 7 วัน ก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการ ประเมิน | | คะแนน 3 : มีการรายงานสรุปการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 4 : เข้ารับการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยรับรอง คะแนน 5 : มีผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษในระดับ B1 ตามเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2566 หรือศูนย์ภาษาให้การรับรอง | | 3. ผลการสอบวัดมาตรฐาน ภาษาอังกฤษ |
| มิติที่ 1.3 ด้านงานบริหาร/ปฏิบัติงานสนับสนุน (ร้อยละ 20) | | | | | |
| 3.1 | การมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการระดับสำนัก/สถาบัน | 5 | พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระดับสำนัก/สถาบัน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : ปฏิบัติงานในสำนัก/สถาบัน คะแนน 2 : ประจํางาน/กรรมการภายในสำนัก/สถาบัน คะแนน 3 : ประจํางาน เข้าร่วมประชุม และร่วมปฏิบัติงานภายในสำนัก/สถาบัน คะแนน 4 : มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสำนัก/สถาบัน โดยเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มงาน คะแนน 5 : มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสำนัก/สถาบัน โดยเป็นเลขานุการหรือรองผู้อำนวยการ | ผู้รับการ ประเมินให้ ข้อมูล | 1. หลักฐานที่แสดงถึงการ ดำเนินการในแต่ละประเด็น เช่น เอกสาร คำสั่ง ภาพถ่าย ฯลฯ |
| 3.2 | การมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพพระดํบมหาวิทยาลัย | 5 | พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพพระดํบมหาวิทยาลัย <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : เข้าร่วมการประชุมด้านการประกันคุณภาพพระดํบมหาวิทยาลัย คะแนน 2 : เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการรายงาน คะแนน 3 : เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัด จัดเก็บข้อมูล และลงข้อมูลในระบบ CHE QA Online | ผู้รับการ ประเมินให้ ข้อมูล | 1. หลักฐานที่แสดงถึงการ ดำเนินการในแต่ละประเด็น เช่น เอกสาร คำสั่ง ภาพถ่าย ฯลฯ |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|---|---------------------|--|---------------------------|---|
| | | | คะแนน 4 : เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมข้อมูล/หลักฐาน และเขียน Edpex ตามตัวชี้วัด คะแนน 5 : ประมวลผลภาพรวมองค์ประกอบ ตรวจสอบข้อมูล และสรุปผล Edpex | | |
| 3.3 | การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับมหาวิทยาลัย | 5 | พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม นอกเหนือภารกิจปกติ เช่น เป็นคณะทำงาน/กรรมการในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เช่น งานตรวจสอบภายใน งานพัฒนา แผน ฯลฯ โดยคำนวณจากผลรวมในการมีส่วนร่วม กำหนดให้ผลรวม 5 เท่ากับ 5 คะแนน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 = เป็นคณะทำงาน คะแนน 2 = เป็นประธาน รองประธาน เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ หรือหัวหน้างาน/โครงการ | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. หลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินการในแต่ละประเด็น เช่น เอกสาร คำสั่ง ภาพถ่าย ฯลฯ |
| 3.4 | ระดับความสำเร็จของการริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ของหน่วยงาน | 5 | พิจารณาจากความสำเร็จของการพัฒนา ปรับปรุง หรือริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม <u>หน่วยงานภายนอก</u> หมายถึง หน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน กอง ที่ไม่ใช่หน่วยงานที่ตนสังกัด หรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีการเสนอแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง หรือริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองบทบาทภารกิจของมหาวิทยาลัย คะแนน 2 : ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ คะแนน 3 : รายงานผลการดำเนินการต่อมหาวิทยาลัย คะแนน 4 : นำผลการดำเนินการมาเผยแพร่ในระดับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก คะแนน 5 : มีหน่วยงานภายในหรือภายนอกนำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง หรือริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ไปใช้ประโยชน์ | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง หรือริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ของหน่วยงาน 2. รายงานผลการดำเนินการ 3. หลักฐานการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|---|-----------------------|---------------------|---|-------------|------------------|
| มิติที่ 1.4 ด้านภาระงาน/งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล (ร้อยละ 15) เงื่อนไข : ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนตามภาระงานที่รับผิดชอบ และต้องกำหนดน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดไม่เกินร้อยละ 5 โดยตกลงกับผู้บังคับบัญชาระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน | | | | | |
| 4.1 |ชื่อตัวชี้วัด.... | | ให้ผู้รับการประเมินกำหนดตัวชี้วัดพร้อมเกณฑ์การประเมิน กับผู้บังคับบัญชาระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน (หากไม่มีเนื้อหา จะได้ 0 คะแนน) | | |
| 4.2 |ชื่อตัวชี้วัด.... | | | | |
| 4... |ชื่อตัวชี้วัด.... | | | | |
| รวม | | 70 | | | |

ตอนที่ 2 : ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

หมายเหตุ :

2.1) ผู้บริหารสายสนับสนุน ตัวชี้วัดทุกตัวที่ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะจะมีน้ำหนักเป็นร้อยละ 1 โดยมีผลรวมเป็นร้อยละ 10 ซึ่งการถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน 50 : รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงาน 50

2.2) บุคลากรสายวิชาการที่มาปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน ตัวชี้วัดทุกตัวที่ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะจะมีน้ำหนักเป็นร้อยละ 3 โดยมีผลรวมเป็นร้อยละ 30 ซึ่งการถ่วงน้ำหนักในการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน 50 : รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงาน 50

| ที่ | สมรรถนะ | คำอธิบาย |
|--------------------------------|----------------------------------|--|
| มิติที่ 2.1 สมรรถนะหลัก | | |
| 1 | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย รวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติ เพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม</p> |
| 2 | การบริการที่ดี | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ</p> |
| 3 | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้วิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนางานตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในมหาวิทยาลัย ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> |

| ที่ | สมรรถนะ | คำอธิบาย |
|---------------------------------|--|--|
| 4 | การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : มีความสุจริต ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม |
| 5 | การทำงานเป็นทีม | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ |
| มิติที่ 2.2 สมรรถนะเฉพาะ | | |
| 6 | การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เข้าใจโครงสร้างองค์กร ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร |
| 7 | การยืดหยุ่นผ่อนปรน | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ |

| ที่ | สมรรถนะ | คำอธิบาย |
|-----|-----------------------------------|---|
| 8 | การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง</p> |
| 9 | การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ</p> |
| 10 | การสืบเสาะหาข้อมูล | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : หาข้อมูลในเบื้องต้น</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</p> |

ตอนที่ 3 : ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

หมายเหตุ :

3.1) **ผู้บริหารสายสนับสนุน** ตัวชี้วัดทุกตัวที่ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะจะมีน้ำหนักเป็นร้อยละ 2 โดยมีผลรวมเป็นร้อยละ 20 ซึ่งการถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน 50 : รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงาน 50

3.2) **บุคลากรสายวิชาการที่มาปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน** ไม่ต้องประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

| ที่ | สมรรถนะ | คำอธิบาย |
|-----|---|---|
| 1 | การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เชื่อมโยงงานเข้ากับบริบทขององค์กรโดยรวม ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และทำให้วิสัยทัศน์ได้รับการยอมรับ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสื่อสารวิสัยทัศน์ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้วิสัยทัศน์มาช่วยกำหนดนโยบายในงาน |
| 2 | ความเป็นผู้นำ (Leadership) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : บริหารการประชุมได้ดีและคอยชี้แจงข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา |
| 3 | ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และทำให้เห็นชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเปลี่ยนไปอย่างไร และดีขึ้นอย่างไร ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางแผนงานที่ดีสำหรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร |

| ที่ | สมรรถนะ | คำอธิบาย |
|-----|--|--|
| 4 | การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานในอนาคต ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเชื่อมโยงสถานการณ์โลกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต |
| 5 | การควบคุมตนเอง (Self Control) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ไม่แสดงพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบนสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสงบ แม้จะถูกยั่วจากฝ่ายตรงข้าม ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ |
| 6 | การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : รู้สึกว่าตนมีสิทธิอำนาจในงาน เป็นเจ้าของในงาน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนมีศักยภาพ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และช่วยจัดข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มตัดสินใจเอง |
| 7 | การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายปัญหา/งานในภาพองค์รวม ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ |

| ที่ | สมรรถนะ | คำอธิบาย |
|-----|---|---|
| 8 | การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพคน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำ และให้การสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมีความเข้าใจ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้โอกาสผู้อื่นได้พัฒนาตนเอง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้คำติชมผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง |
| 9 | การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤต ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน |
| 10 | ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : นำเสนออย่างตรงไปตรงมา ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใช้ศิลปะการจูงใจ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้อิทธิพลทางอ้อมในการจูงใจ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ |