



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (แบบ A3)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2568)

ตารางสรุปตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	
		ผู้บริหาร สายสนับสนุน	บุคลากร สายวิชาการ
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 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ		10	30
มิติที่ 2.1 สมรรถนะหลัก		5	15
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	3
2	การบริการที่ดี	1	3
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	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	ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (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. 2568

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 2567)	ข้อมูลจากกองกลาง	1. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน
1.3	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน	4	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจประเมินประจำปี (ในกรณีที่หน่วยงานผ่านการรับรองมาตรฐานสากล) คะแนน 1 : มีการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร คะแนน 2 : มีผลการประเมินระดับ band 1 คะแนน 3 : มีผลการประเมินระดับ band 2 คะแนน 4 : มีผลการประเมินระดับ band 3 คะแนน 5 : มีผลการประเมินระดับ band 4	ข้อมูลจากงานมาตรฐานและประกันฯ	1. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน
1.4	ผลการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน	4	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. รายงานการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
1.5	ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ ของหน่วยงานเพื่อรองรับการ จัดอันดับ 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 แสดงผลเป็นร้อยละโดยทุกเว็บไซต์ย่อยที่อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานนั้น จะถูกนำมานับรวมกับเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 2) หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงานระดับคณะ และหน่วยงานระดับสำนัก/สถาบันที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ 3) การประเมินแบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้ 3.1) รอบที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ ต.ค. - มี.ค. 3.2) รอบที่ 2 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ เม.ย. - ก.ย. <u>สูตรการคำนวณ</u> $\frac{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินนั้น} - \text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}}{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}} \times 100$ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 0 : ต่ำกว่าร้อยละ 20 คะแนน 1 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 20 คะแนน 2 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 30 คะแนน 3 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 40 คะแนน 4 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 คะแนน 5 : มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60	ผู้รับการ ประเมินให้ ข้อมูล	1. แนวทางการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน 2. รายงานผลการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน 3. ผลการจัดอันดับ Webometrics ของหน่วยงาน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
มิติที่ 1.2 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 15)					
2.1	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน <u>เงื่อนไข</u> 1. เลือก 1 กรณี จากทั้งหมด 2 กรณี เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	3	กรณีที่ 1 : การประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : ร่วมประชุมหรือรับทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน คะแนน 2 : ดำเนินการตามคะแนน 1 และได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามวิธีการและกิจกรรมของหน่วยงาน คะแนน 3 : ดำเนินการตามคะแนน 2 และร่วมรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตามที่หน่วยงานมอบหมาย คะแนน 4 : ดำเนินการตามคะแนน 3 และร่วมจัดทำรายงานตามเกณฑ์ EdPEX ในงานที่รับผิดชอบ หรือร่วมจัดส่งเอกสารหลักฐานการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ คะแนน 5 : ดำเนินการตามคะแนน 4 และร่วมนำผลการประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์ EdPEX ระดับหน่วยงาน ไปปรับปรุงการดำเนินงาน กรณีที่ 2 : การประกันคุณภาพภายในระดับคณะ พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพภายในระดับคณะ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : ร่วมประชุมหรือรับทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะ คะแนน 2 : ดำเนินการตามคะแนน 1 และได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามวิธีการและกิจกรรมของคณะ คะแนน 3 : ดำเนินการตามคะแนน 2 และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อจัดทำโครงร่างองค์กร และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX คะแนน 4 : ดำเนินการตามคะแนน 3 และร่วมดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ หรือกิจกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตามที่หน่วยงานมอบหมาย คะแนน 5 : ดำเนินการตามคะแนน 4 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน 2. คำสั่งแต่งตั้งด้านการประกันคุณภาพจากหน่วยงาน 3. รายงานตามเกณฑ์ Edpex ระดับหน่วยงาน
			กรณีที่ 2 : การประกันคุณภาพภายในระดับคณะ พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพภายในระดับคณะ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : ร่วมประชุมหรือรับทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะ คะแนน 2 : ดำเนินการตามคะแนน 1 และได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามวิธีการและกิจกรรมของคณะ คะแนน 3 : ดำเนินการตามคะแนน 2 และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อจัดทำโครงร่างองค์กร และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX คะแนน 4 : ดำเนินการตามคะแนน 3 และร่วมดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ หรือกิจกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตามที่หน่วยงานมอบหมาย คะแนน 5 : ดำเนินการตามคะแนน 4 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน 2. คำสั่งแต่งตั้งด้านการประกันคุณภาพจากหน่วยงาน 3. การมีส่วนร่วมการจัดทำโครงร่างองค์กรและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX 4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ				
2.2	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายในหรือบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงาน	3	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการควบคุมภายในหรือบริหารความเสี่ยง <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบจัดดำเนินการตามระบบการตรวจสอบภายในหรือระบบบริหารความเสี่ยง คะแนน 2 : มีการประชุมหรือรับทราบข้อมูล ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการระบบตรวจสอบภายในหรือระบบบริหารความเสี่ยงตามที่หน่วยงานกำหนด คะแนน 3 : ร่วมดำเนินการประชุมและนำเสนอประเด็นความเสี่ยงตามระบบการควบคุมภายในหรือระบบบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย คะแนน 4 : ร่วมจัดเตรียม รวบรวมเอกสารหลักฐาน และจัดทำรายงานการควบคุมภายในหรือรายงานบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน คะแนน 5 : นำผลการตรวจสอบภายในหรือการบริหารความเสี่ยงมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมระบบตรวจสอบภายในหรือบริหารความเสี่ยง 2. คำสั่งแต่งตั้งจากหน่วยงาน 3. หลักฐานการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่กำหนด 4. รายงานและประเมินผลการตรวจสอบภายในหรือบริหารความเสี่ยงหน่วยงาน 5. หลักฐานการนำผลการตรวจสอบภายในหรือบริหารความเสี่ยงไปปรับปรุงและพัฒนา เช่น รายงานการประชุม แผนงาน/โครงการกิจกรรม				
2.3	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น <u>เงื่อนไข</u> 1. ในแต่ละรอบการประเมินจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นอย่างน้อย 3 กิจกรรม 2. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นมากกว่า 3 กิจกรรม สามารถเจนนับ	2	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยจะต้องไม่ซ้ำกัน และเป็นกิจกรรม 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านศิลปวัฒนธรรม 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 6) ด้านการวางแผนและจัดทำงบประมาณ 7) ด้านการเชิดชูชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ 8) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม <u>กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</u> หมายถึง กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยจะสามารถเจนนับกิจกรรมตามรอบการประเมินที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. หลักฐานการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เช่น รูปถ่าย เกียรติบัตร หลักฐานการลงลายมือชื่อ เป็นต้น				
			<table><tr><th>รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 67 – 31 มี.ค. 68</th><th>รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 68 – 30 ก.ย. 68</th></tr><tr><td>1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9</td><td>1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราษฎร์ 3) งานพระราชพิธี วันแม่</td></tr></table>	รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 67 – 31 มี.ค. 68	รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 68 – 30 ก.ย. 68	1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9	1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราษฎร์ 3) งานพระราชพิธี วันแม่		
รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 67 – 31 มี.ค. 68	รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 68 – 30 ก.ย. 68								
1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9	1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราษฎร์ 3) งานพระราชพิธี วันแม่								

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย		แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
	กิจกรรมที่เกิดขึ้นมาเป็นกิจกรรมได้ 3. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ให้แก่นักโดยกำหนดให้ 2 กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เท่ากับ 1 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น		4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ผ่านมา) 11) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระราชาินี 5) งานพระราชพิธี วันพระราชสมภพสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 6) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 7) พิธีประดับเข็ม 8) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 9) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 10) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 11) กิจกรรมนำเสนอวัฒนธรรม/แนวปฏิบัติที่ดี 12) งานเกษียณอายุราชการ 13) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 14) เวทีแสดงความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย 15) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น			
			<u>กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</u> หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง ที่ไม่ใช่หน่วยงานตนเองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดข้างต้น <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : จำนวน 5 กิจกรรม คะแนน 2 : จำนวน 6 กิจกรรม คะแนน 3 : จำนวน 7 กิจกรรม คะแนน 4 : จำนวน 8 กิจกรรม คะแนน 5 : จำนวน 9 กิจกรรม หรือมากกว่า			

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
2.4	ระดับความสำเร็จของการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดของ มหาวิทยาลัย	3	พิจารณาจากการดำเนินการของบุคลากรในการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและระดับ บุคคล (ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย / ตัวชี้วัดระดับคณะ สำนัก สถาบัน กอง / ตัวชี้วัดระดับบุคคล) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล ขั้นตอน วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับ หน่วยงานและบุคคล คะแนน 2 : กำหนดตัวชี้วัดตามภาระงานให้ครบถ้วนและแจ้งต่อหัวหน้างาน คะแนน 3 : ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายตัวชี้วัดอย่างครบถ้วน คะแนน 4 : จัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแบบที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนด คะแนน 5 : จัดส่งรายงานการประเมินตนเองแก่หัวหน้าหน่วยงานตามเวลาที่กำหนด	ผู้รับการ ประเมินให้ ข้อมูล	1. ข้อมูล ขั้นตอน วิธีการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดของ มหาวิทยาลัยสู่ระดับ หน่วยงานและบุคคล 2. ตัวชี้วัดตามภาระงาน 3. รายงานการประเมินตนเอง
2.5	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ด้านภาษาอังกฤษ <u>เงื่อนไข</u> 1. ผลการสอบวัดมาตรฐาน ภาษาอังกฤษ TOEIC ใช้นับ ได้ 2 ปีการประเมิน 2. ผลการสอบวัดมาตรฐาน ภาษาอังกฤษ TOEIC (จำลองที่มหาวิทยาลัย กำหนด) ใช้นับได้ 1 ปีการ ประเมิน 3. กรณีที่บุคลากรผ่านการสอบ จากแหล่งอื่น จะต้องส่ง ข้อมูลให้แก่ศูนย์ภาษา ตรวจสอบ อย่างน้อย 7 วัน ก่อนสิ้นสุดระยะการประเมิน	3	พิจารณาจากความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร และการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC (ระบบจำลองที่มหาวิทยาลัยกำหนด Mock Test) หรือการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษจากสถาบัน อื่น ๆ อาทิ TOEIC, TOEFL, IELTS, CU-TEP หรือศูนย์ภาษาให้การรับรอง <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีแผนการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 2 : มีการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 3 : มีการรายงานสรุปการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 4 : เข้ารับการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยรับรอง คะแนน 5 : มีผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษในระดับ B1 ตามเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2566 หรือศูนย์ภาษาให้การรับรอง	ข้อมูลจากศูนย์ ภาษา	1. แผนการพัฒนาด้าน ภาษาอังกฤษ 2. หลักฐานการเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้าน ภาษาอังกฤษ 3. ผลการสอบวัดมาตรฐาน ภาษาอังกฤษ

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
มิติที่ 1.3 ด้านงานบริหาร/ปฏิบัติงานสนับสนุน (ร้อยละ 20)					
3.1	การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับสำนัก/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	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. หลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินการในแต่ละประเด็น เช่น เอกสาร คำสั่ง ภาพถ่าย ฯลฯ
3.2	การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย	5	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : ได้รับแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยให้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการและกิจกรรมที่กำหนดให้ คะแนน 2 : ร่วมประชุมหรือรับทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในระดับของมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คะแนน 3 : มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อจัดทำโครงร่างองค์กรของมหาวิทยาลัย คะแนน 4 : ร่วมรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยตามที่หน่วยงานมอบหมาย คะแนน 5 : ร่วมจัดทำโครงร่างองค์กรและร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. คำสั่งแต่งตั้งด้านการประกันคุณภาพจากมหาวิทยาลัย 2. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย 3. รายงานตามเกณฑ์ EdPEx ระดับมหาวิทยาลัย
3.3	การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับมหาวิทยาลัย	5	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม นอกเหนือภารกิจปกติ เช่น เป็นคณะทำงาน/กรรมการในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เช่น งานตรวจสอบภายใน งานพัฒนาแผน 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

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
3.4	ระดับความสำเร็จของการริเริ่มงานใหม่ (Good Practice) ของหน่วยงาน	5	พิจารณาจากความสำเร็จของการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม คำนวณโดยคิดเป็นสัดส่วน กำหนดให้ผลรวม 1.00 เท่ากับ 5 คะแนน (แจกแจงตามปีงบประมาณ) <u>นวัตกรรม</u> หมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ ๆ ในการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน <u>ประสิทธิภาพ</u> หมายถึง ผลการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า เช่น การลดขั้นตอนการทำงานและปริมาณงานที่ซ้ำซ้อน การลดปริมาณเอกสาร การลดการใช้พลังงาน การลดภาระงบประมาณ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การแก้ปัญหาทุจริต การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ เป็นต้น <u>หน่วยงานภายนอก</u> หมายถึง หน่วยงานภายนอกในระดับคณะและมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีผลงานนำเสนอในระดับคณะ/หน่วยงาน (อย่างน้อย 1 ชิ้นงานต่อ 1 คนหรือต่อ 1 ทีม ทีมละไม่เกิน 3 คน) คะแนน 2 : มีการเผยแพร่ผลงานในระดับมหาวิทยาลัยฯ ในรูปแบบโปสเตอร์หรือรูปแบบอื่น ๆ เช่น เสนอผ่านเว็บไซต์ระดับหน่วยงาน คะแนน 3 : มีผลงานเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Oral Presentation, นำเสนอแบบออนไลน์ คะแนน 4 : มีหน่วยงานภายในหรือภายนอกนำแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ คะแนน 5 : มีการสรุปผลการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานอื่น ๆ	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. แนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ 2. หลักฐานการนำเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ 3. หลักฐานการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ

มิติที่ 1.4 ด้านภาระงาน/งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล (ร้อยละ 15)

เงื่อนไข : ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนตามภาระงานที่รับผิดชอบ และต้องกำหนดน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดไม่เกินร้อยละ 5 โดยตกลงกับผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
4.1	ชื่อตัวชี้วัด....		ให้ผู้รับการประเมินกำหนดตัวชี้วัดพร้อมเกณฑ์การประเมิน กับผู้บังคับบัญชาระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน (หากไม่มีเนื้องาน 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	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย รวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติ เพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม
2	การบริการที่ดี	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้วิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนานตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในมหาวิทยาลัย ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ

ที่	สมรรถนะ	คำอธิบาย
4	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม 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 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ
มิติที่ 2.2 สมรรถนะเฉพาะ		
6	การเข้าใจองค์กรและระบบ ราชการ	<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	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง
9	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ
10	การสืบเสาะหาข้อมูล	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : หาข้อมูลในเบื้องต้น ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

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 : รู้สีกว่าตนมีสิทธิอำนาจในงาน เป็นเจ้าของในงาน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาารู้สึกว่าตนมีศักยภาพ 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 หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น 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