



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
แบบ A3 สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและ
บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 4/2569 เมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2569)

ตารางสรุปตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

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	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พ.ศ. 2562	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 (ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มอีกอย่างน้อย 2 ตัวชี้วัด และกำหนดน้ำหนักไม่เกินกว่าร้อยละ 5)		15	15
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	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	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management)	2	
4	การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)	2	
5	การควบคุมตนเอง (Self Control)	2	
6	การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (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. 2569

ตอนที่ 1 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70)

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
มิติที่ 1.1 ด้านการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 20)					
1.1	ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยในตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ (ร้อยละ 50) และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (ร้อยละ 50)	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. รายงานการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
1.2	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการตรวจติดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ใช้ผลการประเมิน ปี 2568)	ข้อมูลจากกองกลาง	1. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน
1.3	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน 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	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. รายงานการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
1.5	ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดอันดับ Webometrics	4	<p>เกณฑ์ตัวชี้วัดของ Webometrics ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ Presence, Impact, Openness และ Excellence ในที่นี้เน้นด้าน Visibility (or Impact) (50%) หมายถึง จำนวนของเครือข่ายภายนอก (subnet) ที่มีการเชื่อมโยงกลับมายังเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย จากค่าสูงสุดของแหล่งข้อมูล Ahrefs และ Majestic</p> <p>1) พิจารณาจากจำนวนของเครือข่ายภายนอก (subnet) ที่มีการเชื่อมโยงกลับมายังเว็บไซต์ของหน่วยงานตรวจสอบด้วยเครื่องมือ majestic.com ยึดจากค่า Total inbound Links ของหน่วยงานแสดงผลเป็นร้อยละโดยทุกเว็บไซต์ย่อยที่อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานนั้น 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>	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	<p>1. แนวทางการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน</p> <p>2. รายงานผลการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน</p> <p>3. ผลการจัดอันดับ Webometrics ของหน่วยงาน</p>

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
มิติที่ 1.2 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 15)					
2.1	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน	3	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	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน 2. คำสั่งแต่งตั้งด้านการประกันคุณภาพจากหน่วยงาน 3. รายงานตามเกณฑ์ Edpex ระดับหน่วยงาน
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/โครงการ กิจกรรม

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ				
2.3	<p>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น</p> <p><u>เงื่อนไข</u></p> <p>1. ในแต่ละรอบการประเมินจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นอย่างน้อย 3 กิจกรรม</p> <p>2. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นมากกว่า 3 กิจกรรม สามารถแฉงนั้บกิจกรรมที่เกินมานั้นมาเป็นกิจกรรมได้</p> <p>3. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นให้แฉงนั้บโดยกำหนดให้ 2 กิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เท่ากับ 1 กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</p>	2	<p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยจะต้องไม่ซ้ำกัน และเป็นกิจกรรม 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านศิลปะวัฒนธรรม 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 6) ด้านการวางแผนและจัดท่างบประมาณ 7) ด้านการเชิดชูชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ 8) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p><u>กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</u> หมายถึง กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยจะสามารถแฉงนั้บกิจกรรมตามรอบการประเมินที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 68 – 31 มี.ค. 69</th> <th>รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 69 – 30 ก.ย. 69</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ผ่านมา) 11) กิจกรรม Soft Power 12) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราชภัฏ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระราชินี 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) งานอนุรักษ์มรดกไทยของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา 16) กิจกรรม Soft Power 17) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น </td> </tr> </tbody> </table>	รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 68 – 31 มี.ค. 69	รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 69 – 30 ก.ย. 69	<ul style="list-style-type: none"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ผ่านมา) 11) กิจกรรม Soft Power 12) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราชภัฏ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระราชินี 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) งานอนุรักษ์มรดกไทยของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา 16) กิจกรรม Soft Power 17) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น 	<p>ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล</p>	<p>1. หลักฐานการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</p> <p>กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กองจัดขึ้น หรือกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เช่น รูปถ่าย เกียรติบัตร หลักฐานการลงลายมือชื่อ เป็นต้น</p>
รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 68 – 31 มี.ค. 69	รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 69 – 30 ก.ย. 69								
<ul style="list-style-type: none"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ 6) กิจกรรมจิตอาสาสามมหาวิทยาลัย 7) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 8) งานราชภัฏวิชาการ/วันราชภัฏ 14 กุมภาพันธ์ 9) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 10) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณที่ผ่านมา) 11) กิจกรรม Soft Power 12) กิจกรรมอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัย 2) งานประเพณีสงกรานต์ราชภัฏ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธี วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระราชินี 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) งานอนุรักษ์มรดกไทยของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา 16) กิจกรรม Soft Power 17) 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 5 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 2 : จำนวน 6 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 3 : จำนวน 7 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 4 : จำนวน 8 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 5 : จำนวน 9 กิจกรรม หรือมากกว่า</p>		
2.4	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พ.ศ. 2562	2	<p>พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินการของบุคลากรในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พ.ศ. 2562</p> <p><u>ประเด็นการให้คะแนน</u></p> <p>ข้อ 1 : รับรู้นโยบายการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พ.ศ. 2562</p> <p>ข้อ 2 : จัดทำแนวปฏิบัติ (แผนผังขั้นตอน) ให้ทุกคนปฏิบัติ</p> <p>ข้อ 3 : เข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น/อบรมจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>ข้อ 4 : ดำเนินการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พ.ศ. 2562</p> <p>ข้อ 5 : ไม่มีการได้รับรายงานการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 1 : ดำเนินการได้ 1 ข้อ</p> <p>คะแนน 2 : ดำเนินการได้ 2 ข้อ</p> <p>คะแนน 3 : ดำเนินการได้ 3 ข้อ</p> <p>คะแนน 4 : ดำเนินการได้ 4 ข้อ</p> <p>คะแนน 5 : ดำเนินการได้ 5 ข้อ</p>	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> นโยบายการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พ.ศ. 2562 แนวปฏิบัติ (แผนผังขั้นตอน) รายงานการเข้าร่วมกิจกรรม รายงานการไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล
2.5	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ <u>เงื่อนไข</u> 1. ผลการสอบภาษาอังกฤษ 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"> แผนการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
	2. ผลการสอบภาษาอังกฤษ TOEIC (จำลองที่มหาวิทยาลัยกำหนด) ใช้ นับได้ 1 ปีการประเมิน 3. กรณีที่บุคลากรผ่านการสอบจากแหล่งอื่น จะต้องส่งข้อมูลให้แก่ศูนย์ภาษา ตรวจสอบ อย่างน้อย 7 วัน ก่อนสิ้นสุดระยะเวลาประเมิน		คะแนน 3 : มีการรายงานสรุปการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 4 : เข้ารับการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยรับรอง คะแนน 5 : มีผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษในระดับ B1 ตามเกณฑ์มาตรฐานภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2566 หรือศูนย์ภาษาให้การรับรอง		3. ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ
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

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
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
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 หน่วยงานภายนอกระดับคณะและมหาวิทยาลัย 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

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
มิติที่ 1.4 ด้านภาระงาน/งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล (ร้อยละ 15) เงื่อนไข : ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ และต้องกำหนดน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดไม่เกินร้อยละ 5 โดยตกลงกับผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน					
4.1ชื่อตัวชี้วัด....		ให้ผู้รับการประเมินกำหนดตัวชี้วัดพร้อมเกณฑ์การประเมิน กับผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน (หากไม่มีเนื้องาน จะได้ 0 คะแนน)		
4.2ชื่อตัวชี้วัด....				
4...ชื่อตัวชี้วัด....				
รวม		70			

ตอนที่ 2 : ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

หมายเหตุ :

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

2.2) บุคลากรสายวิชาการที่มาปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน ตัวชี้วัดทุกตัวที่ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะจะมีน้ำหนักเป็นร้อยละ 3 โดยมีผลรวมเป็นร้อยละ 30 ซึ่งการถ่วงน้ำหนักในการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด 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 : สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ด้วยความเต็มใจ</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	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	<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 พัฒนานตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น 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 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ
มิติที่ 2.2 สมรรถนะรอง		
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 ซึ่งการถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 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 แม้จะถูกยั่วยุจากฝ่ายตรงข้าม 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)	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : ให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพคน</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำ และให้การสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมีความเข้าใจ</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้โอกาสผู้อื่นได้พัฒนาตนเอง</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้คำติชมผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>
9	การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤต</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน</p>
10	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : นำเสนออย่างตรงไปตรงมา</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใช้ศิลปะการจูงใจ</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้อิทธิพลทางอ้อมในการจูงใจ</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ</p>