



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
แบบ A4 สำหรับผู้บริหารสายวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

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

ตารางสรุปตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายวิชาการ (A4) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ตอนที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน		60
มิติที่ 1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจหลัก		30
1	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพบัณฑิต	19
1.1	ด้านการสอน (จำนวนชั่วโมงที่สอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์)	5
1.2	ระดับความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนที่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับหลักสูตรและระดับรายวิชา (CLO)	5
1.3	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอน	3
1.4	ระดับการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	3
1.5	ตำแหน่งทางวิชาการ	3
2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์		11
2.1	ระดับความสำเร็จของการทำวิจัย	3
2.2	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยที่ได้รับ	3
2.3	การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	5
มิติที่ 1.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพ		30
3	ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	5
4	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน	5
5	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงาน	5
6	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจที่ส่งต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรในความรับผิดชอบของตน	5
7	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการสำคัญในเชิงนโยบายที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นการเฉพาะนอกเหนือจากพันธกิจของหน่วยงาน หรือความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	5
8	ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดอันดับ Webometrics	5
ตอนที่ 2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานบริหาร		10
1	ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงาน	2
2	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน	2
3	ระดับความสำเร็จของการจัดส่งข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัย	2
4	ระดับความสำเร็จของการบริหารหน่วยงาน	4

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ตอนที่ 3 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ		10
มิติที่ 3.1 สมรรถนะหลัก		5
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1
2	การบริการที่ดี	1
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1
4	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	1
5	การทำงานเป็นทีม	1
มิติที่ 3.2 สมรรถนะเฉพาะ		5
6	การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1
7	การยืดหยุ่นผ่อนปรน	1
8	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	1
9	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1
10	การสืบเสาะหาข้อมูล	1
ตอนที่ 4 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

คำอธิบายตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายวิชาการ (A4) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตอนที่ 1 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 60)

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
มิติที่ 1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจหลัก (ร้อยละ 30)					
1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพบัณฑิต (ร้อยละ 19)					
1.1	ด้านการสอน (จำนวนชั่วโมงที่สอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์)	5	พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ประจำต่อสัปดาห์ และสามารถนับจำนวนชั่วโมงสอนเพิ่มเติม ได้ 2 กรณี ดังนี้ 1) นับเพิ่มเติมจำนวนชั่วโมงสอนแบบ Credit Bank โดยให้นับจำนวนชั่วโมงที่สอนเนื้อหาบทนั้น ๆ รวมกันแล้วหารด้วย 15 สัปดาห์ เป็นชั่วโมงสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 2) นับเพิ่มเติมจำนวนชั่วโมงสอนแบบ MOOCs โดยให้นับจำนวนชั่วโมงสอน เท่ากับ 1 ใน 3 ของวิชานั้น ๆ เมื่อเทียบกับการสอนตามปกติ เป็นชั่วโมงสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> กำหนดให้คะแนนเต็ม 5 = จำนวน 18 ชั่วโมงหรือมากกว่า โดยการแปลงจำนวนชั่วโมงที่สอนเป็นคะแนนระหว่าง 0 – 5 เปรียบเทียบตามบัญญัติไตรยางค์	ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการฯ	1. ตารางสอนประจำภาคเรียน
1.2	ระดับความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนที่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับหลักสูตรและระดับรายวิชา (CLO)	5	พิจารณาจากการจัดการเรียนการสอนที่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา (CLO) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : มีการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLO) / จุดมุ่งหมายรายวิชาใน มคอ.3 หรือ มคอ.4 ที่สอดคล้องกับ PLOs/TQF ส่งให้กับโปรแกรมวิชา/คณะ ก่อนเปิดสอนทุกรายวิชา คะแนน 2 : มีการถ่ายทอดผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLO) / จุดมุ่งหมายรายวิชาให้กับนักศึกษา คะแนน 3 : มีการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLO) / จุดมุ่งหมายรายวิชา คะแนน 4 : มีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLO) / จุดมุ่งหมายรายวิชา คะแนน 5 : นักศึกษาทุกคนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLO) / จุดมุ่งหมายรายวิชา และจัดทำรายงานผลการดำเนินการของรายวิชาตามแบบ มคอ.5 และ มคอ.6 ส่งให้กับคณะ ภายใน 30 วัน หลังสิ้นสุดภาคการศึกษาที่เปิดสอนครบทุกรายวิชา	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. มคอ.3 – 7 2. หลักฐานการจัดส่ง มคอ.ที่อาจารย์ประจำจัดทำให้แก่โปรแกรมวิชา/คณะ

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
1.3	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอน	3	พิจารณาจากผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำในรายวิชาที่สอน โดยกำหนดให้ใช้ผลการประเมินในแต่ละรอบดังนี้ - รอบที่ 1 ใช้ผลการประเมินภาคเรียนที่ 2/2568 - รอบที่ 2 ใช้ผลการประเมินภาคเรียนที่ 1/2569 <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากค่าเฉลี่ยผลการประเมินการสอนของอาจารย์ประจำในทุกประเด็น แต่ไม่นับรวมผลการประเมินในประเด็นสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน กรณีอาจารย์ประจำสอนมากกว่า 1 รายวิชา ให้คำนวณโดยหาค่าเฉลี่ยจากทุกรายวิชาที่สอน	ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการฯ	1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำในรายวิชาที่สอน
1.4	ระดับการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	3	พิจารณาจากระดับการศึกษาของอาจารย์ประจำที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา ตามที่ ก.พ. รับรอง <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีวุฒิตำงการศึกษาระดับปริญญาโท คะแนน 3 : กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (นับระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี) คะแนน 5 : มีวุฒิตำงการศึกษาระดับปริญญาเอก	ข้อมูลจากงานเจ้าหน้าที่และนิติการ	1. สำเนาใบปริญญาบัตรของอาจารย์ประจำ 2. สำเนาใบรับรองผลการเรียน (กรณีอยู่ระหว่างการศึกษาคือ)
1.5	ตำแหน่งทางวิชาการ <u>เงื่อนไข</u> 1. การรออนุมัติพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์จะต้องส่งผลงานดังกล่าวแล้ว อย่างน้อย 15 วัน ก่อนสิ้นสุดเวลาการประเมิน	3	พิจารณาจากอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.), รองศาสตราจารย์ (รศ.) และศาสตราจารย์ (ศ.) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : ตำแหน่งอาจารย์ คะแนน 2 : ยื่นส่งผลงานผู้ช่วยศาสตราจารย์ คะแนน 3 : ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์หรืออยู่ระหว่างรออนุมัติพิจารณาผลงานผู้ช่วยศาสตราจารย์ คะแนน 4 : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรืออยู่ระหว่างรออนุมัติพิจารณาผลงานรองศาสตราจารย์ คะแนน 5 : ตำแหน่งศาสตราจารย์หรืออยู่ระหว่างรออนุมัติพิจารณาผลงานศาสตราจารย์	ข้อมูลจากงานเจ้าหน้าที่และนิติการ	1. คำสั่งแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ 2. บันทึกการส่งผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ (กรณีอยู่ระหว่างรออนุมัติพิจารณาผลงาน)

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ (ร้อยละ 11)					
2.1	ระดับความสำเร็จของการทำวิจัย <u>เงื่อนไข</u> 1. ส่งเอกสารทั้งหมดผ่านระบบสารสนเทศของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ อย่างน้อย 7 วัน ก่อนสิ้นสุดเวลาการประเมิน	4	พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัย <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีโครงร่างวิจัยที่ได้รับอนุมัติทุน คะแนน 2 : มีรายงานการวิจัยบทที่ 1 - 3 คะแนน 3 : มีรายงานการวิจัยบทที่ 1 - 4 คะแนน 4 : มีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ซึ่งเป็นฉบับที่ส่งให้กับผู้ประเมินภายนอก หรือฉบับที่ปรับแก้ไขและเข้าเล่มแล้ว คะแนน 5 : มีเอกสารรับรองการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย หรือเอกสารรายงานการบริการวิชาการโดยใช้ผลงานวิจัย	ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา	1. โครงร่างการวิจัย 2. สัญญาทุนวิจัย 3. รายงานผลการวิจัย 4. เอกสารรับรองการใช้ประโยชน์ 5. รายงานการบริการวิชาการ
2.2	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยที่ได้รับ <u>เงื่อนไข</u> 1. กรณีทุนวิจัยที่ได้รับผ่านทางสถาบันวิจัยและพัฒนา ไม่ต้องแนบหลักฐาน 2. กรณีทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนอื่น ให้ส่งผ่านระบบสารสนเทศของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ อย่างน้อย 7 วัน ก่อนสิ้นสุดเวลาการประเมิน 3. กรณีที่สัญญาทุนวิจัย ระบุการแบ่งจ่ายเป็นงวด ให้คำนวณจำนวนเงินนับตามช่วงวันที่ ที่ระบุในสัญญา	4	พิจารณาจากเงินทุนวิจัยที่อาจารย์ได้รับตามรายละเอียดในสัญญาการรับทุน ซึ่งนับต่อเนื่องได้ 2 ครั้ง โดยนับจากวันที่เซ็นสัญญาไป 1 ปีปฏิทิน ยกเว้นว่าในสัญญาจะระบุช่วงเวลานานเกินกว่า 1 ปี ให้พิจารณาตามสัญญาเป็นหลัก โดยแยกเป็นแหล่งทุนภายในและแหล่งทุนภายนอก ซึ่งพิจารณาจากผู้ทำสัญญาทุนวิจัยเป็นหลัก ดังนี้ - นักวิจัยทำคำรับรองการปฏิบัติตามเงื่อนไขการอนุมัติงบประมาณกับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร นับเป็นแหล่งทุนภายใน - มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรทำสัญญากับหน่วยงานภายนอกหรือแหล่งทุน โดยระบุนักวิจัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร นับเป็นแหล่งทุนภายนอก - นักวิจัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทำหน้าที่เป็นนักวิจัยร่วมในโครงการวิจัยของหน่วยงานภายนอก นับเป็นแหล่งทุนภายนอก การพิจารณาสาขาของงานวิจัย ได้แก่ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้พิจารณาจากสาขาวิชาต้นสังกัดของอาจารย์ประจำ <u>การคำนวณทุนวิจัย</u> พิจารณาตามร้อยละของงานที่นักวิจัยแต่ละท่านได้ระบุไว้ในสัญญา กรณีที่ในสัญญาไม่ได้ระบุร้อยละของงานไว้ จะคำนวณโดยการนำทุนวิจัยทั้งหมดในสัญญาหารด้วยจำนวนบุคลากรในสัดส่วนที่เท่ากัน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> แยกพิจารณาตามแหล่งทุน และสาขา โดยคำนวณตามสัดส่วนของเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเกณฑ์คะแนนเต็ม 5 เป็นไปตามทุนวิจัยที่กำหนดในตาราง และจะนำทุนวิจัยที่ได้รับคำนวณเป็นคะแนนผลลัพธ์ตามสัดส่วน กรณีที่มีทุนวิจัยมากกว่า 1 แหล่ง สามารถนำคะแนนผลลัพธ์หลังการคำนวณมารวมกันได้	ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา	1. สัญญาทุนวิจัยที่ลงนามแล้ว

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย			แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
			สาขา	แหล่งทุนภายใน	แหล่งทุนภายนอก		
			สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	40,000	25,000		
			สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	100,000	60,000		
			สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	80,000	50,000		
2.3	<p>การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์</p> <p><u>เงื่อนไข</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกผลงานใช้นับได้เพียง 1 ครั้ง 2. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ พิจารณาตามเดือน ปีสุดท้ายในการจัดประชุม 3. วารสาร พิจารณาตามเดือน ปีสุดท้ายในเล่มวารสาร 4. ผลงานวิจัยที่ได้รับการว่าจ้างหรือผลงานค้นพบ พิจารณาตามเดือน ปี ที่ระบุในปกผลงานหรือการจดทะเบียน 5. ตำรา หนังสือ งานแปล พิจารณาตามเดือน ปี ของผลการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน 6. ส่งเอกสารทั้งหมดผ่านระบบสารสนเทศของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อน 	4	<p>พิจารณาจากการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ โดยสามารถเลือกประเมินกรณีใดกรณีหนึ่ง หรือ ทั้ง 2 กรณีก็ได้ หากมีผลงานทั้ง 2 กรณีให้นำคะแนนทั้ง 2 กรณีมารวมกันได้ การพิจารณา แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้</p> <p>กรณีที่ 1 ระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการหรือผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์</p> <p>กรณีที่ 2 ระดับคุณภาพงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คำนวณผลรวมของประเด็นการประเมิน 1.00 เท่ากับคะแนน 5</p> <p>กรณีที่ 1 ระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการหรือผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์</p> <p><u>ประเด็นการดำเนินงาน</u></p> <p>0.10 : บทความทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ (ผลงานต้องไม่ซ้ำกับข้อ 1.12 กรณีที่ 2)</p> <p>0.20 : บทความทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ</p> <p>0.40 : นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการที่เป็นฉบับเต็มของการประชุมระดับชาติหรือระดับนานาชาติ โดยต้องมีคณะผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการคัดเลือกบทความซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในวงวิชาการนั้นหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่กลั่นกรอง รวมถึงตรวจสอบความถูกต้อง การใช้ภาษาและแก้ไขถ้อยคำหรือรูปแบบการนำเสนอที่ถูกต้องก่อนการเผยแพร่ในหนังสือประมวลบทความในการประชุมทางวิชาการ (proceeding) ที่มาจากการประชุมโดยสมาคมวิชาการหรือวิชาชีพ โดยไม่รวมถึงการประชุมวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และจัดอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบหนังสือหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอาจเผยแพร่ก่อนหรือหลังการประชุมก็ได้ ทั้งนี้คณะผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการคัดเลือกบทความดังกล่าวจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในวงวิชาการสาขาวิชานั้นหรือสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน</p> <p>0.50 : วารสารวิชาการระดับชาติที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง โดยวารสารวิชาการนั้นต้องมีการตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี และมีการตรวจสอบคุณภาพของบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (peer reviewer) ซึ่งเป็น</p>	ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทความฉบับสมบูรณ์ที่ปรากฏในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการหรือวารสารนั้น ๆ 2. ผลงานทางวิชาการอื่น ๆ 3. หลักฐานแสดงระดับคุณภาพของผลงานวิชาการตามเกณฑ์การให้คะแนน 		

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
			<p>บุคคลภายนอกจากหลากหลายสถาบัน อย่างน้อย 3 คน ทั้งนี้วารสารวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน</p> <p>0.60 : บทความทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2</p> <p>0.80 : บทความทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1</p> <p>1.00 : บทความทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ ที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือ ระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ปี 2564 หรือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ หรือ - ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่และได้รับการจดทะเบียน - ตำรา หนังสือ หรืองานแปล ที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว <p>- ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ได้แก่ ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ ผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม ซอฟต์แวร์ พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียวกัน</p>		
			<p>กรณีที่ 2 ระดับคุณภาพงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ (ผลงานสร้างสรรค์ทุกชิ้นต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีบุคคลภายนอกสถาบันร่วมพิจารณาด้วย)</p> <p><u>ประเด็นการดำเนินงาน</u></p> <p>0.20 : งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์</p> <p>0.40 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับสถาบัน</p> <p>0.60 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับชาติ</p> <p>0.80 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>1.00 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับภูมิภาคอาเซียนหรือนานาชาติ</p>	ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา	<p>1. งานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่</p> <p>2. เอกสารรับรองการเผยแพร่ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่</p>
มิติที่ 1.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพ (ร้อยละ 30)					
3	ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	6	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการระดับมหาวิทยาลัยในตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ (ร้อยละ 50) และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน (ร้อยละ 50)	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. รายงานการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
4	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน	6	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการตรวจติดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ใช้ผลการประเมิน ปี 2568)	ข้อมูลจากกองกลาง	1. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของหน่วยงาน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
5	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจที่ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรในความสำเร็จของ ตน	6	พิจารณาจากความสำเร็จในการดำเนินงาน/โครงการในความรับผิดชอบของหน่วยงานตนเอง ซึ่งดำเนินการใน รอบปีงบประมาณที่ตรงกับรอบการประเมิน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีการวางแผนและจัดทำโครงการ คะแนน 2 : ดำเนินงานตามโครงการ คะแนน 3 : ดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ คะแนน 4 : มีการทบทวนประเมินผลการดำเนินโครงการ และวางแผนแนวทางแก้ไขปรับปรุง คะแนน 5 : มีการประเมินและแสดงผลลัพธ์และ/ผลกระทบที่สืบเนื่องจากการจัดโครงการ	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	1. เอกสารรายงานผลการ ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ ราชการระดับหน่วยงาน ที่แสดงข้อมูลครบถ้วน สอดคล้องตามที่รายงาน ในแบบประเมิน
6	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการสำคัญ ในเชิงนโยบายที่มหาวิทยาลัย มอบหมายเป็นการเฉพาะ นอกเหนือจากพันธกิจของ หน่วยงาน หรือความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ ส่งผลต่อการเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	6	พิจารณาจากความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ นอกเหนือจากแผนงานขององค์กร โดยตัวอย่างกิจกรรมที่สามารถนำมาประเมิน ได้แก่ - โครงการเฉพาะกิจที่มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายเป็นการเร่งด่วน - โครงการตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการเป็นการเฉพาะ - อื่น ๆ เช่น - การสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนโดยสามารถประเมินความสำเร็จได้อย่างชัดเจน เช่น ชุมชนมีรายได้ เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดสินค้า สินค้าได้รับรางวัล หรือชุมชนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักจากภายนอก - การขับเคลื่อนให้เกิดกิจกรรมความร่วมมือด้านการวิจัย หรือสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรม กับชุมชน มหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือหน่วยงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ - การส่งเสริมสนับสนุนในการผลิตนวัตกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น - โครงการตามนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ปี 2569-2570 <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีการวางแผนและจัดทำโครงการ คะแนน 2 : ดำเนินงานตามโครงการ คะแนน 3 : ดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ มีการทบทวนประเมินผลการดำเนินโครงการ และเสนอ แนวทางแก้ไขปรับปรุง คะแนน 4 : ความรับผิดชอบต่อระดับกรรมการดำเนินงาน คะแนน 5 : ความรับผิดชอบต่อระดับประธานโครงการ	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	1. เอกสารรายงานผลการ ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ ราชการ/โครงการ / บันทึกการสรุปผลการ ดำเนินงาน ที่รายงานต่อ มหาวิทยาลัยโดยแสดง ข้อมูลครบถ้วนสอดคล้อง ตามที่รายงานในแบบ ประเมิน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
7	ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดอันดับ Webometrics	6	<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) ที่มีการเชื่อมโยงกลับมายังเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตรวจสอบด้วยเครื่องมือ majestic.com ยึดจากค่า Total inbound Links ของหน่วยงาน แสดงผลเป็นร้อยละ โดยทุกเว็บไซต์ย่อยที่อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานนั้น จะถูกนำมานับรวมกับเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p> <p>2) การประเมินแบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้</p> <p>2.1) รอบที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ ต.ค. - มี.ค.</p> <p>2.2) รอบที่ 2 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ เม.ย. - ก.ย.</p> <p><u>สูตรการคำนวณ</u></p> $\frac{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินนี้} - \text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}}{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}} \times 100$ <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>	ผู้รับประเมิน ให้ข้อมูล	<p>1. แนวทางการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน</p> <p>2. รายงานผลการดำเนินงาน Webometrics ของหน่วยงาน</p> <p>3. ผลการจัดอันดับ Webometrics ของหน่วยงาน</p>

ตอนที่ 2 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานบริหาร (ร้อยละ 10)

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
1	ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงาน	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone))</p> <p>คะแนน 1 : ร่วมประชุมรับทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน</p> <p>คะแนน 2 : ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามวิธีการและกิจกรรมของหน่วยงาน</p> <p>คะแนน 3 : ร่วมรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตามที่หน่วยงานมอบหมาย</p> <p>คะแนน 4 : ร่วมจัดทำรายงานตามเกณฑ์ Edpex ในงานที่รับผิดชอบ หรือร่วมจัดส่งเอกสารหลักฐานการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>คะแนน 5 : ร่วมนำผลการประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์ Edpex ระดับหน่วยงาน ไปปรับปรุงการดำเนินงาน</p>	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน 2. คำสั่งแต่งตั้งด้านการประกันคุณภาพจากหน่วยงาน 3. รายงานตามเกณฑ์ Edpex ระดับหน่วยงาน
2	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 1 : ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน พร้อมกำหนดวิธีการและระยะเวลาการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน</p> <p>คะแนน 2 : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน</p> <p>คะแนน 3 : กำกับดูแลการเขียนรายงานตามตัวชี้วัด และจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงรายงาน</p> <p>คะแนน 4 : ประมวลผลภาพรวม ตรวจสอบข้อมูล สรุปผลรายงาน และเสนอต่อมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลาที่กำหนด (รายไตรมาส)</p> <p>คะแนน 5 : ได้รับผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 4.00</p>	ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน (ระบบ E-SPR)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน
3	ระดับความสำเร็จของการจัดส่งข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัย	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 1 : ส่งข้อมูลล่าช้า 2 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80</p> <p>คะแนน 2 : ส่งข้อมูลล่าช้า 1 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80</p> <p>คะแนน 3 : ส่งข้อมูลตามกำหนด เฉลี่ยร้อยละ 80</p> <p>คะแนน 4 : ส่งข้อมูลก่อนกำหนด 1 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80</p> <p>คะแนน 5 : ส่งข้อมูลก่อนกำหนด 2 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80</p>	ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดส่งข้อมูลเข้าระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ (E-SPR)

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
4	ระดับความสำเร็จของการบริหารหน่วยงาน	4	<p><u>ประเด็นการประเมิน</u></p> <p>ข้อ 1 : มีการชั้นนำทำให้หน่วยงานทำผลงานได้สำเร็จครบถ้วน</p> <p>ข้อ 2 : มีการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ</p> <p>ข้อ 3 : มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน</p> <p>ข้อ 4 : มีนวัตกรรม หรือผลการดำเนินงานที่ดี หรือการดำเนินงานที่เป็นเลิศ</p> <p>ข้อ 5 : มีการกำกับดูแลตามระบบควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงทำให้ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานลดลง</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	1. หลักฐานแสดงการดำเนินการบริหารหน่วยงานในรูปแบบต่างๆ

ตอนที่ 3 : ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 10)

หมายเหตุ : การถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ ผู้รับการประเมิน 40 : อธิการบดี 60

ที่	สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย
มิติที่ 3.1 สมรรถนะหลัก		5	
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	<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	1	<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	1	<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 พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในมหาวิทยาลัย ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p>
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : มีความสุจริต</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p>

ที่	สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย
5	การทำงานเป็นทีม	1	<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 3.2 สมรรถนะเฉพาะ		5	
6	การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1	<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	1	<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
8	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	1	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง

ที่	สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย
9	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1	<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 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน
10	การสืบเสาะหาข้อมูล	1	<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 4 : ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ 20)

หมายเหตุ : การถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ ผู้รับการประเมิน 40 : อธิการบดี 60

ที่	สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย
1	การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : เชื่อมโยงงานเข้ากับบริบทขององค์กรโดยรวม</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และทำให้วิสัยทัศน์ได้รับการยอมรับ</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสื่อสารวิสัยทัศน์</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้วิสัยทัศน์มาช่วยกำหนดนโยบายในงาน</p>
2	ความเป็นผู้นำ (Leadership)	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : บริหารการประชุมได้ดีและคอยชี้แจงข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
3	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management)	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และทำให้เห็นชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเปลี่ยนไปอย่างไร และดีขึ้นอย่างไร</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางแผนงานที่ดีสำหรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร</p>
4	การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : เข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานในอนาคต</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเชื่อมโยงสถานการณ์โลกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>

ที่	สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย
5	การควบคุมตนเอง (Self Control)	2	<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)	2	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : รูสึกว่าตนมีสิทธิอำนาจในงาน เป็นเจ้าของในงาน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารูสึกว่าตนมีศักยภาพ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และช่วยขจัดข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มตัดสินใจเอง
7	การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)	2	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ไขกุญพื้นฐานทั่วไป ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายปัญหา/งานในภาพองค์รวม ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่
8	การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)	2	<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

ที่	สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย
9	การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	2	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤต</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน</p>
10	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)	2	<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>