



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน

แบบ A3

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 14/2563 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563)

ตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน (A3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	
		ผู้บริหารสายสนับสนุน	บุคลากรสายวิชาการ
ตอนที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน		70	70
1	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้านการพัฒนาองค์กร	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
2	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	15	15
2.1	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน	3	3
2.2	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายใน	3	3
2.3	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น	3	3
2.4	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	3	3
2.5	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ	3	3
3	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้านการบรรลุผลสัมฤทธิ์ด้านงานบริหาร/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
4	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้านการบรรลุเป้าหมายด้านภาระงาน/งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล (ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มอีกอย่างน้อย 2 ตัวชี้วัด และกำหนดน้ำหนักไม่เกินกว่า ร้อยละ 5)	15	15
4.1	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ.....		
4.2	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ.....		
4.3	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ.....		

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	
		ผู้บริหาร สายสนับสนุน	บุคลากร สายวิชาการฯ
ตอนที่ 2 ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ		10	30
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
สมรรถนะรอง		5	15
6	การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1	3
7	การยืดหยุ่นผ่อนปรน	1	3
8	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	1	3
9	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1	3
10	การสืบเสาะหาข้อมูล	1	3
ตอนที่ 3 ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร		20	
1	การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	2	
2	ความเป็นผู้นำ (Leadership)	2	
3	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management)	2	
4	การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)	2	
5	การควบคุมตนเอง (Self Control)	2	
6	การให้อำนาจแกผู้อื่น (Empowering Others)	2	
7	การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)	2	
8	การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)	2	
9	การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	2	
10	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)	2	
รวมทั้งสิ้น		100	100

ตอนที่ 1 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70)

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
1	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักด้านการพัฒนาองค์กร	20			
	1.1 ผลการประเมินตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของ หน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่ง ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยในตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ (ร้อยละ 50) และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (ร้อยละ 50)	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	1. รายงานการประเมิน ตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงาน
	1.2 ผลการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลงานของหน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจ ประเมินโดยคณะกรรมการตรวจติดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ใช้ผลการประเมิน ปี 2563)	ข้อมูลจาก กองกลาง	1. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลงานของ หน่วยงาน
	1.3 ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในของหน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน ที่ผ่าน การตรวจประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจประเมินประจำปี (ในกรณีที่หน่วยงานผ่านการรับรอง มาตรฐานสากลให้คะแนนเต็ม 5 จนกว่าจะหมดระยะการรับรองสภาพ)	ข้อมูลจากสำนัก ประกันคุณภาพฯ	1. รายงานผลการ ประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในของ หน่วยงาน
	1.4 ผลการประเมินความพึงพอใจใน การให้บริการของหน่วยงาน	4	เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ผลคะแนนจากการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	1. รายงานการประเมิน ความพึงพอใจในการ ให้บริการของหน่วยงาน
	1.5 ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัด อันดับ 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) ที่มีการเชื่อมโยงกลับมายังเว็บไซต์ของ หน่วยงานตรวจสอบด้วยเครื่องมือ majestic.com ยึดจากค่า Total inbound Links ของหน่วยงาน แสดงผล เป็นร้อยละโดยทุกเว็บไซต์ย่อยที่อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานนั้น จะถูกนำมานับรวมกับเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน 2) หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงาน ระดับคณะ และหน่วยงานระดับสำนัก/สถาบันที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ 3) การประเมินแบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	1. แนวทางการ ดำเนินงาน Webometrics ของ หน่วยงาน 2. รายงานผลการ ดำเนินงาน Webometrics ของ หน่วยงาน

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
			<p>3.1) รอบประเมินที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ ต.ค. - มี.ค.</p> <p>3.2) รอบประเมินที่ 2 ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวน inbound Links ของหน่วยงานทุกเดือน ตั้งแต่ เม.ย. - ก.ย.</p> <p><u>สูตรการคำนวณ</u> จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินนั้น – $\frac{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}}{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}} \times 100$</p> <p><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</p>		3. ผลการจัดอันดับ Webometrics ของหน่วยงาน
2	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมาย ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	15			
	2.1 ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน	3	<p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone))</p> <p>คะแนน 1 : ร่วมประชุมหรือรับทราบข้อมูล ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการระบบประกันคุณภาพ ภายในหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานกำหนด</p> <p>คะแนน 2 : ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบจัดดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการและกิจกรรมของ หน่วยงาน</p> <p>คะแนน 3 : ร่วมรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตามที่หน่วยงาน มอบหมาย</p> <p>คะแนน 4 : ร่วมจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ในงานที่รับผิดชอบ หรือร่วมจัดส่งเอกสารหลักฐาน การดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>คะแนน 5 : ร่วมนำผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน ไปปรับปรุงการดำเนินงาน</p>	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	<p>1. หลักฐานการเข้าร่วม ประชุมด้านการประกัน คุณภาพภายในหน่วยงาน</p> <p>2. คำสั่งแต่งตั้งด้านการ ประกันคุณภาพจาก หน่วยงาน</p> <p>3. รายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) ระดับ หน่วยงาน</p>

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ				
2.2	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายใน	3	<p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการควบคุมภายใน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone))</p> <p>คะแนน 1 : มีการประชุมหรือรับทราบข้อมูล ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการระบบตรวจสอบภายใน ตามที่หน่วยงานกำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนครั้งที่จัดประชุม</p> <p>คะแนน 2 : ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้ร่วมรับผิดชอบจัดดำเนินการตามระบบการตรวจสอบภายใน</p> <p>คะแนน 3 : ร่วมดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คะแนน 4 : ร่วมจัดเตรียม รวบรวมเอกสารหลักฐาน และจัดทำรายงานการควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> <p>คะแนน 5 : นำผลการตรวจสอบภายในมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน</p>	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักฐานการเข้าร่วมประชุมระบบตรวจสอบภายใน 2. คำสั่งแต่งตั้ง 3. หลักฐานการดำเนินการ 4. รายงานและประเมินผลการตรวจสอบภายในหน่วยงาน 				
2.3	<p>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</p> <p><u>เงื่อนไข</u></p> <p>1. กรณีเข้าร่วมกิจกรรมบังคับมากกว่า 3 กิจกรรม สามารถแจแน้งนับกิจกรรมบังคับที่เกินมานั้นมาเป็นกิจกรรมอื่นได้</p>	2	<p>พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นหรือหน่วยงานโดยจะต้องไม่ซ้ำกัน และเป็นกิจกรรม 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านศิลปวัฒนธรรม 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 6) ด้านการวางแผนและจัดทำงบประมาณ 7) ด้านการเชิดชูชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ 8) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเข้าร่วมไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม จากกิจกรรมบังคับต่อไปนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 63 – 31 มี.ค. 64</th> <th>รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 64 – 30 ก.ย. 64</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ol style="list-style-type: none"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ กิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัย 6) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7) งานราชภัฏวิชาการ 8) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 9) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา) </td> <td> <ol style="list-style-type: none"> 1) ทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัยประจำปี 2) พิธีสงกรานต์ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธีวันพระราชสมภพสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 5) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 6) พิธีประดับเข็ม 7) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 8) กิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัย 9) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 10) กิจกรรมนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี </td> </tr> </tbody> </table>	รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 63 – 31 มี.ค. 64	รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 64 – 30 ก.ย. 64	<ol style="list-style-type: none"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ กิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัย 6) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7) งานราชภัฏวิชาการ 8) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 9) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัยประจำปี 2) พิธีสงกรานต์ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธีวันพระราชสมภพสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 5) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 6) พิธีประดับเข็ม 7) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 8) กิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัย 9) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 10) กิจกรรมนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี 	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นหรือมอบหมาย
รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 63 – 31 มี.ค. 64	รอบที่ 2 : 1 เม.ย. 64 – 30 ก.ย. 64								
<ol style="list-style-type: none"> 1) งานพระราชพิธี วันพ่อ 2) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) งานพระราชพิธี วันสวรรคตรัชกาลที่ 9 4) งานลอยกระทง 5) งานสัมพันธ์บุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น งานปีใหม่ กิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัย 6) งานกีฬาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7) งานราชภัฏวิชาการ 8) พิธีพระราชทานปริญญาบัตร 9) วันสถาปนามหาวิทยาลัย (รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ทบทวนและจัดทำแผนระดับมหาวิทยาลัยประจำปี 2) พิธีสงกรานต์ 3) งานพระราชพิธี วันแม่ 4) งานพระราชพิธีวันพระราชสมภพสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 5) ปฐมนิเทศนักศึกษา (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 6) พิธีประดับเข็ม 7) พิธีไหว้ครู (ภาคปกติ ภาคพิเศษ) 8) กิจกรรมจิตอาสามหาวิทยาลัย 9) งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 10) กิจกรรมนำเสนอนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี 								

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
			<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : จำนวน 3 กิจกรรมบังคับ คะแนน 2 : จำนวน 3 กิจกรรมบังคับ และ 1 กิจกรรมอื่นในระดับคณะ/สำนักหรือของหน่วยงาน คะแนน 3 : จำนวน 3 กิจกรรมบังคับ และ 2 กิจกรรมอื่นในระดับคณะ/สำนักหรือของหน่วยงาน คะแนน 4 : จำนวน 3 กิจกรรมบังคับ และ 3 กิจกรรมอื่นในระดับคณะ/สำนักหรือของหน่วยงาน คะแนน 5 : จำนวน 3 กิจกรรมบังคับ และ 4 กิจกรรมอื่นในระดับคณะ/สำนักหรือของหน่วยงาน		
2.4	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	3	พิจารณาจากการดำเนินการของบุคลากรในการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> (กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)) คะแนน 1 : เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล ขั้นตอน วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล คะแนน 2 : กำหนดตัวชี้วัดตามภาระงานให้ครบถ้วนและแจ้งต่อหัวหน้างาน คะแนน 3 : ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายตัวชี้วัดอย่างครบถ้วน คะแนน 4 : จัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแบบที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนด คะแนน 5 : จัดส่งรายงานการประเมินตนเองแก่หัวหน้าหน่วยงานตามเวลาที่กำหนด	ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล	1. ข้อมูล ขั้นตอน วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล 2. ตัวชี้วัดตามภาระงาน 3. รายงานการประเมินตนเอง
2.5	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ เงื่อนไข 1. ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC ใช้นับได้ 2 ปี การประเมิน 2. ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC (จำลองที่มหาวิทยาลัยกำหนด) ใช้นับได้ 1 ปี การประเมิน 3. กรณีที่ผ่านการสอบจากแหล่งอื่นจะต้องส่งข้อมูลให้แก่ศูนย์ภาษา ตรวจสอบ อย่างน้อย 7 วัน ก่อนหมดระยะเวลาการประเมิน	3	พิจารณาจากความสำเร็จในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษของบุคลากร <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีแผนการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 2 : มีการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 3 : มีการรายงานสรุปการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คะแนน 4 : ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC 250 คะแนนหรือมากกว่า คะแนน 5 : ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ TOEIC 400 คะแนนหรือมากกว่า	ข้อมูลจากศูนย์ภาษา	1. แผนการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ 2. รายงานสรุปการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ 3. ผลการสอบวัดมาตรฐานภาษาอังกฤษ

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
3	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ด้านงานบริหาร/ปฏิบัติงาน สนับสนุน	20			
	3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับสำนัก/สถาบัน	5	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของอาจารย์ประจำในการบริหารจัดการระดับสำนัก/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 โดยเป็นเลขานุการหรือรองผู้อำนวยการสำนัก/ สถาบัน	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	
	3.2 การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย	5	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของอาจารย์ประจำในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับ มหาวิทยาลัย <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : เข้าร่วมการประชุมด้านการประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย คะแนน 2 : เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการรายงาน คะแนน 3 : เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัด จัดเก็บข้อมูล และลงข้อมูลในระบบ CHE QA Online คะแนน 4 : เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมข้อมูล/หลักฐาน และเขียน SAR ตามตัวชี้วัด คะแนน 5 : ประมวลผลภาพรวมองค์ประกอบ ตรวจสอบข้อมูล และสรุปผล SAR	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	
	3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับมหาวิทยาลัย	5	พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารฯ ในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม นอกเหนือภารกิจปกติ เช่น เป็นคณะทำงาน/กรรมการในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เช่น งานตรวจสอบ ภายใน งานพัฒนาแผน ฯลฯ โดยคำนวณจากผลรวมในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารฯ กำหนดให้ผลรวม 5.00 เท่ากับ 5 คะแนน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1.00 = เป็นคณะทำงาน คะแนน 2.00 = เป็นประธาน รองประธาน เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ หรือหัวหน้างาน/โครงการ	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	

ที่	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คำอธิบาย	แหล่งข้อมูล	ข้อมูลที่ต้องการ
	3.4 ระดับความสำเร็จของการริเริ่ม งานใหม่ (Good Practice) ของ หน่วยงาน	5	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : เสนอโครงการ (Good Practice) ของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองบทบาทภารกิจของ มหาวิทยาลัย คะแนน 2 : ดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้ คะแนน 3 : รายงานผลการดำเนินการ ต่อมหาวิทยาลัย คะแนน 4 : นำผลการดำเนินการมาสรุปเป็นโปสเตอร์เพื่อนำเสนอและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม/ งานสร้างสรรค์ในระดับมหาวิทยาลัย คะแนน 5 : นำเสนอและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม/งานสร้างสรรค์ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน ระดับมหาวิทยาลัยหรือเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา	ผู้รับการประเมิน ให้ข้อมูล	
4	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมาย ด้านภาระงาน/งานที่ได้รับ มอบหมายของแต่ละบุคคล	15	ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนตามภาระงานที่รับผิดชอบ และจะ ต้องกำหนดน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดไม่เกินร้อยละ 5 โดยตกลงกับผู้บังคับบัญชาระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน		
	4.....		ให้ผู้รับการประเมินกำหนดตัวชี้วัดพร้อมเกณฑ์การประเมิน กับผู้บังคับบัญชาระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ก่อนรอบการประเมิน (หากไม่มีเนื้อหา จะได้ 0 คะแนน)		
	4.....				
	4.....				
	รวม	70			

ตอนที่ 2 : ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

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

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

ที่	สมรรถนะ	คำอธิบาย
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>
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : มีความสุจริต</p> <p>ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p>

ที่	สมรรถนะ	คำอธิบาย
		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
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 และมีวิจารณ์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์
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 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง

ที่	สมรรถนะ	คำอธิบาย
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

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

3.2) บุคลากรสายวิชาการที่มาปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน **ไม่ต้อง** ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

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
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

ที่	สมรรถนะ	คำอธิบาย
5	การควบคุมตนเอง (Self Control)	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ไม่แสดงพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบนสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสงบ แม้จะถูกยั่วจากฝ่ายตรงข้าม ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ
6	การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : รู้สึกว่าตนมีสิทธิอำนาจในงาน เป็นเจ้าของในงาน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนมีศักยภาพ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และช่วยขจัดข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพ 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
8	การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพคน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำ และให้การสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมีความเข้าใจ ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้โอกาสผู้อื่นได้พัฒนาตนเอง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้คำติชมผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
9	การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤต ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น

ที่	สมรรถนะ	คำอธิบาย
		<p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน</p>
10	<p>ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)</p>	<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>