



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
สำหรับผู้บริหารสายวิชาการ

แบบ A4

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 14/2563 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563)

ตัวชี้วัดสำหรับสำหรับผู้บริหารสายวิชาการ (A4) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) |
|--|--|---------------------|
| ตอนที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน | | 60 |
| มิติที่ 1.1 : มิติด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจหลัก | | 30 |
| 1 | ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพบัณฑิต | 19 |
| 1.1 | ด้านการสอน (จำนวนชั่วโมงที่สอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์) | 5 |
| 1.2 | ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามกรอบ TQF | 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 : มิติด้านการพัฒนาคุณภาพ | | 30 |
| 3 | ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน | 5 |
| 4 | ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานของคณะกรรมการตรวจติดตาม | 5 |
| 5 | ผลคะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน | 5 |
| 6 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจที่ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรในความรับผิดชอบของตน | 5 |
| 7 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการสำคัญในเชิงนโยบายที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นการเฉพาะนอกเหนือจากพันธกิจของหน่วยงาน หรือความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย | 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 : ประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ | | 10 |
| สมรรถนะหลัก | | 5 |
| 1 | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1 |
| 2 | การบริการที่ดี | 1 |
| 3 | การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | 1 |
| 4 | การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | 1 |
| 5 | การทำงานเป็นทีม | 1 |
| สมรรถนะรอง | | 5 |
| 6 | การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ | 1 |
| 7 | การยืดหยุ่นผ่อนปรน | 1 |
| 8 | การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น | 1 |
| 9 | การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน | 1 |
| 10 | การสืบเสาะหาข้อมูล | 1 |
| ตอนที่ 4 : ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร | | 20 |
| 1 | การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) | 1 |
| 2 | ความเป็นผู้นำ (Leadership) | 1 |
| 3 | ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management) | 1 |
| 4 | การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) | 1 |
| 5 | การควบคุมตนเอง (Self Control) | 1 |
| 6 | การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) | 1 |
| 7 | การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) | 1 |
| 8 | การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) | 1 |
| 9 | การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) | 1 |
| 10 | ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) | 1 |
| รวมทั้งสิ้น | | 100 |

ตอนที่ 1 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 60)

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|--|--|------------------|--|--------------------------------|---|
| มิติที่ 1.1 : มิติด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจหลัก (ร้อยละ 30) | | | | | |
| 1 | ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพบัณฑิต (ร้อยละ 19) | | | | |
| | 1.1 ด้านการสอน (จำนวนชั่วโมงที่สอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์) | 5 | พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่อาจารย์ประจำสอนต่อสัปดาห์ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> กำหนดให้คะแนนเต็ม 5 = จำนวน 9 ชั่วโมงหรือมากกว่า โดยการแปลงจำนวนชั่วโมงที่สอนเป็นคะแนนระหว่าง 0 – 5 เปรียบเทียบตามบัญญัติไตรยางค์ | ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการฯ | 1. ตารางสอนประจำภาคเรียน |
| | 1.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามกรอบ TQF | 2 | พิจารณาจากการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thai Qualifications Framework for Higher Education : TQF) ในประเด็นต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด <u>ประเด็นการดำเนินงาน</u> ข้อ 1 : จัดทำรายละเอียดรายวิชาตามแบบ มคอ.3 และ มคอ.4 ส่งให้กับโปรแกรมวิชา/คณะ ก่อนเปิดสอนทุกรายวิชา ข้อ 2 : จัดทำรายงานผลการดำเนินการของรายวิชาตามแบบ มคอ.5 และ มคอ.6 ส่งให้กับคณะ ภายใน 30 วัน หลังสิ้นสุดภาคการศึกษาที่เปิดสอนครบทุกรายวิชา <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 0 : ไม่มีการดำเนินการ คะแนน 1, 2 และ 3 : - คะแนน 4 : ดำเนินการได้ 1 ข้อ คะแนน 5 : ดำเนินการได้ 2 ข้อ | ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการฯ | 1. มคอ.3 – 7 2. หลักฐานการจัดส่ง มคอ. ที่อาจารย์ประจำจัดทำให้แก่โปรแกรมวิชา/คณะ |
| | 1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอน | 3 | พิจารณาจากผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำในรายวิชาที่สอน โดยกำหนดให้ใช้ผลการประเมินในแต่ละรอบดังนี้ - รอบที่ 1 ใช้ผลการประเมินภาคเรียนที่ 2/2563 - รอบที่ 2 ใช้ผลการประเมินภาคเรียนที่ 1/2564 <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากค่าเฉลี่ยผลการประเมินการสอนของอาจารย์ประจำในทุกประเด็น แต่ไม่นับรวมผลการประเมินในประเด็นสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน กรณีอาจารย์ประจำสอนมากกว่า 1 รายวิชา ให้คำนวณโดยหาค่าเฉลี่ยจากทุกรายวิชาที่สอน | ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมวิชาการฯ | 1. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำในรายวิชาที่สอน |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|----------|---|------------------|--|--|--|
| | 1.4 ระดับการศึกษาที่สำเร็จ การศึกษา | 3 | พิจารณาจากระดับการศึกษาของอาจารย์ประจำที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา ตามที่ ก.พ. รับรอง <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คะแนน 2 : กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท (นับระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี) คะแนน 3 : มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คะแนน 4 : กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (นับระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี) คะแนน 5 : มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก | ข้อมูลจากงานการ เจ้าหน้าที่และนิติ การ | 1. สำเนาใบปริญญาบัตรของ อาจารย์ประจำ 2. สำเนาใบรับรองผลการ เรียน (กรณีอยู่ระหว่าง การศึกษาต่อ) |
| | 1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ | 3 | พิจารณาจากอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.), รองศาสตราจารย์ (รศ.) และ ศาสตราจารย์ (ศ.) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : ตำแหน่งอาจารย์ คะแนน 2 : อยู่ระหว่างรอการพิจารณาผลงานผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ส่งผลงานเรียบร้อยแล้ว) คะแนน 3 : ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คะแนน 4 : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรืออยู่ระหว่างรอการพิจารณาผลงานรองศาสตราจารย์ (ส่งผลงาน เรียบร้อยแล้ว) คะแนน 5 : ตำแหน่งศาสตราจารย์หรืออยู่ระหว่างรอการพิจารณาผลงานศาสตราจารย์ (ส่งผลงานเรียบร้อยแล้ว) | ข้อมูลจากงานการ เจ้าหน้าที่และนิติ การ | 1. คำสั่งแต่งตั้งตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ประจำ 2. บันทึกการส่งผลงานเพื่อ ขอตำแหน่งทางวิชาการ (กรณีอยู่ระหว่างรอพิจารณา ผลงาน) |
| 2 | ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ (ร้อยละ 11) | | | | |
| | 2.1 ระดับความสำเร็จของการ ทำวิจัย <u>เงื่อนไข</u> 1. เอกสารทั้งหมดส่งผ่านระบบ สารสนเทศของสถาบันวิจัย และพัฒนา ล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน ก่อนหมดระยะ การประเมิน | 4 | พิจารณาจากความสำเร็จของการทำวิจัยของผู้บริหารสายวิชาการ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีโครงร่างวิจัยที่ได้จากการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นโดยมีเอกสารรับรองของผู้ที่ต้องการใช้นานาชาติ หรือจดอนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร คะแนน 2 : มีโครงร่างวิจัยตามข้อ 1 ที่ได้รับอนุมัติทุน คะแนน 3 : มีรายงานการวิจัยบทที่ 1-4 คะแนน 4 : มีรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ซึ่งเป็นฉบับที่ส่งให้กับผู้ประเมินภายนอก หรือฉบับที่ปรับแก้และเข้า เล่มแล้ว คะแนน 5 : มีเอกสารรับรองการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย หรือเอกสารรายงานการบริการวิชาการโดยใช้ ผลงานวิจัย | ข้อมูลจาก สถาบันวิจัยและ พัฒนา | 1. โครงร่างการวิจัย 2. รายงานการวิจัยฉบับ สมบูรณ์ 3. เอกสารรับรองการใช้ประโยชน์ฯ 4. เอกสารรายงานการ บริการวิชาการฯ |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|--|------------------|---|------------------------------|---|
| | <p>2.2 จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยที่ได้รับ</p> <p><u>เงื่อนไข</u></p> <p>1. อนุมัติทุนวิจัยที่ได้รับผ่านทางสถาบันวิจัยและพัฒนา ไม่ต้องแนบหลักฐาน</p> <p>2. อนุมัติทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนอื่น ให้ส่งผ่านระบบสารสนเทศของสถาบันวิจัยและพัฒนา ล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน ก่อนหมดระยะเวลาการประเมิน</p> <p>3. กรณีที่ในสัญญาระบุการแบ่งจ่ายเป็นงวด ให้คำนวณจำนวนเงินนับตามช่วงวันที่ระบุไว้ในสัญญา</p> | 4 | <p>พิจารณาจากเงินทุนวิจัยที่อาจารย์ได้รับตามรายละเอียดในสัญญาการรับทุน ซึ่งนับต่อเนื่องได้ 2 ครั้ง โดยนับจากวันที่เซ็นสัญญาไป 1 ปีปฏิทิน ยกเว้นว่าในสัญญาจะระบุช่วงเวลานานเกินกว่า 1 ปี ให้พิจารณาตามสัญญาเป็นหลัก</p> <p>การคำนวณเงินทุนวิจัย จะพิจารณาตามร้อยละของงานที่นักวิจัยแต่ละท่านได้ระบุไว้ในสัญญา กรณีที่ไม่ได้ระบุร้อยละของงานไว้ จะคำนวณโดยการนำเงินทุนวิจัยที่ระบุในสัญญาเป็นตัวตั้งแล้วหารด้วยจำนวนนักวิจัยทั้งหมดในสัดส่วนที่เท่ากัน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> แยกตามสาขาดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 25,000 บาท เท่ากับ 5 คะแนน ส่วนจำนวนอื่นๆ ให้คำนวณตามสัดส่วน 2. สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 60,000 บาท เท่ากับ 5 คะแนน ส่วนจำนวนอื่นๆ ให้คำนวณตามสัดส่วน | ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา | 1. สัญญาโครงการวิจัยที่แสดงจำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัย |
| | <p>2.3 การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์</p> <p><u>เงื่อนไข</u></p> <p>1. บทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ใช้นับได้ 1 ครั้ง</p> <p>1.1 รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ พิจารณาตาม เดือน ปี สุดท้ายในการจัดประชุม</p> | 5 | <p>พิจารณาจากการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำ โดยสามารถเลือกประเมิน 1 กรณี หรือทั้ง 2 กรณีก็ได้ หากมีผลงานทั้ง 2 กรณี ให้นำคะแนนทั้ง 2 กรณีมารวมกันได้ การพิจารณาแบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้</p> <p>กรณีที่ 1 : ระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการหรือผลงานได้รับตีพิมพ์</p> <p>กรณีที่ 2 : ระดับคุณภาพงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คำนวณโดยคิดเป็นสัดส่วน กำหนดให้ผลรวม 1.00 เท่ากับคะแนน 5 (หากมีผลงานในกรณีที่ 1 และกรณีที่ 2 สามารถนำคะแนนทั้ง 2 กรณีมารวมกันได้)</p> <p>กรณีที่ 1 : ระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการหรือผลงานได้รับตีพิมพ์</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>0.10 : บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารที่มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์</p> | | สำหรับบทความวิจัย หรือบทความวิชาการ |
| | | | | ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา | 1. ใบตอบรับการตีพิมพ์ |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|---|------------------|--|------------------------------|---|
| | <p>1.2 วารสาร พิจารณาตามเดือนปี สุดท้ายในเล่มวารสาร</p> <p>2. ผลงานทางวิชาการอื่นๆ ใช้นับได้ 1 ครั้ง</p> <p>2.1 ผลงานวิจัย ผลงานค้นพบ พิจารณาตามเดือน ปี ที่ระบุในปกผลงาน</p> <p>2.2 ตำรา หนังสือ งานแปล ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาตาม เดือน ปี ของเอกสารที่มหาวิทยาลัยแจ้งผลการพิจารณาครั้งสุดท้าย</p> <p>3. ส่งหลักฐานผ่านระบบสารสนเทศของสถาบันวิจัยและพัฒนา ล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน ก่อนสิ้นสุดเวลาการกรอกข้อมูล A1 ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> | | <p>0.20 : บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ</p> <p>0.40 : บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ</p> <p>0.60 : บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือบทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2</p> <p>0.80 : บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ. หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1</p> <p>1.00 : บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2562</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ - ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่และได้รับการจดทะเบียน - ตำรา หนังสือ หรืองานแปลที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่ได้นำมาขอรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ - ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว <p>ได้แก่ ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ ผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม กรณีศึกษา ตำรา หนังสือ หรืองานแปล ซอฟต์แวร์ พจนานุกรม สารานุกรม บรรณานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียวกัน</p> | | <p>2. ปกรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ หรือวารสาร และสารบัญ</p> <p>3. บทความซึ่งอยู่ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ หรือวารสาร <u>สำหรับผลงานทางวิชาการอื่นๆ</u></p> <p>1. ผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>2. เอกสารหลักฐานแสดงคุณภาพของผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์การให้คะแนน</p> |
| | | | <p>กรณีที่ 2 : ระดับคุณภาพงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>0.20 : งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online</p> <p>0.40 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน</p> <p>0.60 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ</p> <p>0.80 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>1.00 : งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน/นานาชาติ</p> | ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา | <p>1. งานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่</p> <p>2. เอกสารรับรองการเผยแพร่ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่</p> |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|---|---|---------------------|--|---------------------------------------|--|
| มิติที่ 1.2 : มิติด้านการพัฒนาคุณภาพ (ร้อยละ 30) | | | | | |
| 3 | ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน | 5 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจประเมินประจำปี | ข้อมูลจากสำนักประกันคุณภาพฯ | 1. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน |
| 4 | ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานของคณะกรรมการตรวจติดตาม | 5 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ที่ผ่านการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการตรวจติดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด | ข้อมูลจากกองกลาง | 1. รายงานผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน |
| 5 | ผลคะแนนตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน | 5 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้ผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ที่คณบดี/ผู้อำนวยการได้ทำคำรับรองกับอธิการบดีและผ่านการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยกำหนด | ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน (ระบบ E-PAR) | 1. รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ |
| 6 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจที่ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรในความรับผิดชอบของตน | 5 | รายงานผลการดำเนินงาน/โครงการในความรับผิดชอบของหน่วยงานตนเอง ซึ่งดำเนินการในรอบปีงบประมาณที่ตรงกับรอบการประเมิน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : มีการวางแผนและจัดทำโครงการ คะแนน 2 : ดำเนินงานตามโครงการ คะแนน 3 : ดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ คะแนน 4 : มีการทบทวนประเมินผลการดำเนินโครงการ และวางแนวทางแก้ไขปรับปรุง คะแนน 5 : มีการประเมินและแสดงผลลัพธ์และ/ผลกระทบที่สืบเนื่องจากการจัดโครงการ | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ที่แสดงข้อมูลครบถ้วนสอดคล้องตามที่รายงานในรูปแบบประเมิน |
| 7 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการสำคัญในเชิงนโยบายที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นการเฉพาะ นอกเหนือจากพันธกิจของหน่วยงาน หรือความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย | 5 | รายงานผลการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ นอกเหนือจากแผนงานขององค์กร ในรอบปีงบประมาณ ที่ตรงกับรอบการประเมิน โดยตัวอย่างกิจกรรมที่สามารถนำมาประเมิน ได้แก่ - โครงการเฉพาะกิจที่มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายเป็นการเร่งด่วน - โครงการตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการเป็นการเฉพาะ - อื่นๆ เช่น - การสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนโดยสามารถประเมินความสำเร็จได้อย่างชัดเจน เช่น ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดสินค้า สินค้าได้รับรางวัล หรือชุมชนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักจากภายนอก - การขับเคลื่อนให้เกิดกิจกรรมความร่วมมือด้านการวิจัย หรือสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรม กับชุมชนมหาวิทยาลัยอื่นๆ หรือหน่วยงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | ผู้รับการประเมินให้ข้อมูล | 1. เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ/โครงการ / บันทึกการสรุปผลการดำเนินงานที่รายงานต่อมหาวิทยาลัย โดยแสดงข้อมูลครบถ้วนสอดคล้องตามที่รายงานในรูปแบบประเมิน |

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|---|------------------|---|---------------------------|--|
| | | | <p>- การส่งเสริมสนับสนุนในการผลิตนวัตกรรมด้านศิลปะ และ วัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น</p> <p>- ฯลฯ</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>คะแนน 1 : มีการวางแผนและจัดทำโครงการ</p> <p>คะแนน 2 : ดำเนินงานตามโครงการ</p> <p>คะแนน 3 : ดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ มีการทบทวนประเมินผลการดำเนินโครงการ และเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุง</p> <p>คะแนน 4 : ความรับผิดชอบในระดับกรรมการดำเนินงาน</p> <p>คะแนน 5 : ความรับผิดชอบในระดับประธานโครงการ</p> | | |
| 8 | ผลการบริหารจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรองรับการจัดอันดับ Webometrics | 5 | <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) 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></p> <p>จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินนั้น - $\frac{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}}{\text{จำนวน Inbound Links เฉลี่ยของหน่วยงานในรอบการประเมินก่อนหน้า}} \times 100$</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 |
|-----|-----------|---------------------|---|-------------|------------------|
| | | | <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> | | |

ตอนที่ 2 : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานบริหาร (ร้อยละ 10)

| ที่ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย | แหล่งข้อมูล | ข้อมูลที่ต้องการ |
|-----|---|------------------|--|---------------------------------------|---|
| 1 | ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงาน | 2 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : เข้าร่วมการประชุมด้านการประกันคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย คะแนน 2 : ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน คะแนน 3 : กำกับดูแลการเขียนรายงานตามตัวบ่งชี้ และจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงรายงาน (สรุป 6 เดือน และ 12 เดือน) คะแนน 4 : ประมวลผลภาพรวมองค์ประกอบ ตรวจสอบข้อมูล สรุปผลรายงาน และลงข้อมูลในระบบ CHE QA Online ภายในระยะเวลาที่กำหนด คะแนน 5 : ได้รับผลคะแนนการประกันคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 4.51 | ข้อมูลจากสำนักประกันคุณภาพฯ | 1. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน |
| 2 | ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน | 2 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน พร้อมกำหนดวิธีการและระยะเวลาการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน คะแนน 2 : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน คะแนน 3 : กำกับดูแลการเขียนรายงานตามตัวชี้วัด และจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงรายงาน คะแนน 4 : ประมวลผลภาพรวม ตรวจสอบข้อมูล สรุปผลรายงาน และเสนอต่อมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลาที่กำหนด (รายไตรมาส) คะแนน 5 : ได้รับผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 4.00 | ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน (ระบบ E-SPR) | 1. รายงานผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน |
| 3 | ระดับความสำเร็จของการจัดส่งข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัย | 2 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> คะแนน 1 : ส่งข้อมูลล่าช้า 2 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80 คะแนน 2 : ส่งข้อมูลล่าช้า 1 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80 คะแนน 3 : ส่งข้อมูลตามกำหนด เฉลี่ยร้อยละ 80 คะแนน 4 : ส่งข้อมูลก่อนกำหนด 1 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80 คะแนน 5 : ส่งข้อมูลก่อนกำหนด 2 วัน เฉลี่ยร้อยละ 80 | ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน | 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 : มีการกำกับดูแลตามระบบควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงทำให้ความเสี่ยงด้านต่างๆของหน่วยงานลดลง</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 (สมรรถนะ) (ร้อยละ 10)

หมายเหตุ : การถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ ผู้รับการประเมิน 40 : อธิการบดี 60

| ที่ | สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย |
|--------------------|--|------------------|--|
| สมรรถนะหลัก | | | 5 |
| 1 | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1 | <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 | 1 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ด้วยความเต็มใจ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ |
| 3 | การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | 1 | <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 พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในมหาวิทยาลัย ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ |
| 4 | การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | 1 | <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 |

| 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 |
| สมรรถนะรอง | | 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 |
| 9 | การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ | 1 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ |

| ที่ | สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย |
|-----|--------------------|---------------------|---|
| | | | <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน</p> |
| 10 | การสืบเสาะหาข้อมูล | 1 | <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 4 : ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ 20)

หมายเหตุ : การถ่วงน้ำหนักการคำนวณจากผู้ประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสัดส่วน คือ ผู้รับการประเมิน 40 : อธิการบดี 60

| ที่ | สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย |
|-----|--|------------------|--|
| 1 | การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) | 2 | เกณฑ์การให้คะแนน 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) | 2 | เกณฑ์การให้คะแนน 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) | 2 | เกณฑ์การให้คะแนน 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) | 2 | เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 : เขาใจกลยุทธ์ขององค์กร ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานในอนาคต ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเชื่อมโยงสถานการณ์โลกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต |

| 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 แมจะถูกยั่วจากฝ่ายตรงข้าม ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ |
| 6 | การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) | 2 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : รู้สึกว่าตนมีสิทธิอำนาจในงาน เป็นเจ้าของในงาน ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนมีศักยภาพ ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และช่วยจัดขจัดข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เริ่มตัดสินใจเอง |
| 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 |
| 9 | การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) | 2 | <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ 1 : เห็นโอกาสหรือปัญหาที่ระแคะระคายและลงมือดำเนินการ ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤต |

| ที่ | สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | คำอธิบาย |
|-----|---|---------------------|---|
| | | | <p>ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการลงหนา เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น</p> <p>ระดับ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการลงหนา เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว</p> <p>ระดับ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการลงหนา เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน</p> |
| 10 | ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) | 2 | <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ 1 : นำเสนอโดยตรงไปตรงมา</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> |