

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของพนักงานราชการประเภททั่วไป (ผู้บริหาร)
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน..... สังกัด.....
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง.....

เกณฑ์การประเมิน ผลการประเมินในด้านบุคคลตัวในระดับสมรรถนะต้องได้ผลการประเมินระดับ “ผ่าน” จึงจะถือได้ว่าผ่าน สมรรถนะในระดับนั้น

สมรรถนะหลัก	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี		
๑.๑ พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง		
๑.๒ พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา		
๑.๓ แนะนำดอททัน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน		
๑.๔ แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น		
๑.๕ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้		
๒.๑ กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี		
๒.๒ ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน		
๒.๓ ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ		
๒.๔ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		
๓.๑ ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น		
๓.๒ เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ		
๔.๑ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด		
๔.๒ พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ได้ทำ “ได้มาก่อน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะหลัก	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย		
๕.๑ ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวนผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด		
๕.๒ บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการกิจของ หน่วยงานตามที่วางแผนไว้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒. บริการที่ดี		
ระดับที่ ๑ : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ		
๑.๑ ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ		
๑.๒ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ		
๑.๓ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่		
๑.๔ ประสานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต้องเนื่อง และรวดเร็ว		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ		
๒.๑ รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภัย		
๒.๒ ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้รับบริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือ ความพยายามอย่างมาก		
๓.๑ ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ		
๓.๒ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่า ผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน		
๓.๓ นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงความต้องการที่แท้จริงของ ผู้รับบริการได้		
๔.๑ เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่ แท้จริงของผู้รับบริการ		
๔.๒ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่ แท้จริงของผู้รับบริการ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะหลัก	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ		
๕.๑ คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ		
๕.๒ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		
ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง		
๑.๑ ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน		
๑.๒ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น		
๑.๓ ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน		
๒.๑ รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน		
๒.๒ รับรู้ถึงแนวโน้มวิชาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่		
๓.๑ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้		
๓.๒ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง		
๔.๑ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสาขาวิชาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง		
๔.๒ สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัคณ์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะหลัก	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และสนับสนุนการทำงานของคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานีที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิชาการด้านต่าง ๆ		
๕.๑ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา		
๕.๒ บริหารจัดการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานีนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิชาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในงานอย่างต่อเนื่อง		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		
ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต		
๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัย		
๕.๒ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้		
๒.๑ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้		
๒.๒ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นพนักงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ		
๓.๑ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยา ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กลั่นรับ ผิด และรับผิดชอบ		
๓.๒ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง		
๔.๑ ยึนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก		
๔.๒ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียประโยชน์		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม		
๕.๑ ยึนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะหลัก	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
๕. การทำงานเป็นทีม ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ		
๑.๑ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย		
๑.๒ รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม		
๑.๓ ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน		
๒.๑ สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี		
๒.๒ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมตัวยศ		
๒.๓ กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม		
๓.๑ รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเติมใจเรียนรู้จากผู้อื่น		
๓.๒ ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม		
๓.๓ ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ		
๔.๑ ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ		
๔.๒ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ		
๔.๓ รักษาภาระงานอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ		
๕.๑ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน		
๕.๒ คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม		
๕.๓ ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อการปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะทางการบริหาร	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑. สภาวะผู้นำ ระดับที่ ๑ : ดำเนินการประชุมได้ดีและค่อยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด ๑.๑ ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ ๑.๒ แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ ๑.๓ อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม ๒.๑ ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ๒.๒ กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำงานได้ดีขึ้น ๒.๓ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๒.๔ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒.๕ ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน ๓.๑ เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน ๓.๒ ปักป้องทีมงาน และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ๓.๓ จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติดนสมกับเป็นผู้นำ ๔.๑ กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติดนอยู่ในการอบรมของ ธรรมเนียมปฏิบัตินั้น ๔.๒ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ๔.๓ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปักครองผู้ได้บังคับบัญชา		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร ๕.๑ สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ๕.๒ เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒. วิสัยทัศน์		
ระดับที่ ๑ : รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ๑.๑ รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะทางการบริหาร	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ๒.๑ อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน ภายใต้ภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ ๒.๒ แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ๓.๑ โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ๓.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ๔.๑ ปริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ ๕.๑ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ ๕.๒ คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ		
ระดับที่ ๑ : รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งการกิจการรัฐ ว่ามีความเกี่ยวโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร ๑.๑ เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัยว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร ๑.๒ สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ได้ ๒.๑ ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ ๒.๒ ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะทางการบริหาร	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ๓.๑ ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ----- ๓.๒ ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น <ol style="list-style-type: none">๔.๑ ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์มหาวิทยาลัย-----๔.๒ คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ <ol style="list-style-type: none">๕.๑ ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม-----๕.๒ ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕. ศักยภาพเพื่อทำการปรับเปลี่ยน		
ระดับที่ ๑ : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน <ol style="list-style-type: none">๑.๑ เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น-----๑.๒ เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น <ol style="list-style-type: none">๒.๑ ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น-----๒.๒ สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะทางการบริหาร	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของ การปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ		
๓.๑ กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ		
๓.๒ เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้น แตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร		
๓.๓ สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนองค์กร		
๔.๑ วางแผนอย่างเป็นระบบและซึ่งให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน		
๔.๒ เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ		
๕.๑ ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ		
๕.๒ สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕. การควบคุมตนเอง		
ระดับที่ ๑ : ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม		
๑.๑ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี		
๒.๑ รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้ถ้อยที่ว�วา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ซุกซ่อน		
๓.๑ รู้สึกถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะซุกซ่อน โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ		
๓.๒ สามารถเลือกใช้ชีวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะทางการบริหาร	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
๔.๑ สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
๔.๒ ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้わ่าจะเกิดขึ้น		
๔.๓ บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าห้องน้ำได้โดยความเข้าใจ		
๕.๑ ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยาຍามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ		
๕.๒ ในสถานการณ์ที่ต้องเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน		
ระดับที่ ๑ : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน		
๑.๑ สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน		
๑.๒ ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ		
๒.๑ สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง		
๒.๒ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน		
๓.๑ วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว		
๓.๒ มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้		
๓.๓ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา		
๔.๑ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา		
๔.๒ สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

สมรรถนะทางการบริหาร	ผลการประเมิน	
	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และทำให้มหาวิทยาลัยมีระบบการสอนงานและการอบรมหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ		
๕.๑ สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการอบรมหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในมหาวิทยาลัย		
๕.๒ สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในมหาวิทยาลัย		
สรุป	<input type="checkbox"/> ผ่าน	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

**สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ของพนักงานราชการประเภททั่วไป
(องค์ประกอบที่ ๒)**

รอบการประเมิน

 รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง/ระดับ..... สังกัด.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง/ระดับ.....

สมรรถนะหลัก	ระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวัง	ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก	สมรรถนะทางการบริหาร	ระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวัง	(3) ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑. สามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง		
๒. การบริการที่ดี			๒. สามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง		
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ			๓. การวางแผนและดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย		
๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ของธรรมะและจริยธรรม			๔. สามารถดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย		
๕. การทำงานเป็นทีม			๕. สามารถดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย		

หลักเกณฑ์การประเมิน	การประเมิน		
	จำนวนสมรรถนะ	คุณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับ สมรรถนะที่คาดหวัง × ๓ คะแนน		๓	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๑ ระดับ × ๒ คะแนน		๒	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๒ ระดับ × ๑ คะแนน		๑	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๓ ระดับ × ๐ คะแนน		๐	
ผลรวมคะแนน			
สรุปคะแนนส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) = $\frac{\text{ผลรวมคะแนน} \times ๓๐}{\text{จำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน(๑) } \times ๓}$			
	= คะแนน		