

แบบประเมินข้าราชการเพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ที่มีลักษณะใช้
วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง สังกัด

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

- คำชี้แจง**
- แบบประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ส่วนที่ 2 การประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ส่วนที่ 3 การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ส่วนที่ 4 การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร
 - ให้คณะกรรมการประเมินทั้ง 4 ส่วน
 - เกณฑ์การผ่านการประเมิน ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองต้อง ได้คะแนนแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับตำแหน่งต้อง ได้คะแนนแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าระดับดี

ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ประเมินจากส่วนที่ 2 ข้อ 2.1 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

องค์ประกอบในการประเมิน	ระดับการประเมิน					คะแนนเต็ม	รวมคะแนนที่ได้
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเด่น		
	ต่ำกว่า 6	6-6.9	7-7.9	8-8.9	9-10		
ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่							
1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์						10	

สรุปการประเมินส่วนที่ 1 คะแนนการประเมิน (คะแนนที่ได้) X 3 = _____ คะแนน

ส่วนที่ 2 การประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่(ประเมินจากส่วนที่ 2 ข้อ 2.2 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง/เอกสารประกอบ/การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบในการประเมิน	ระดับการประเมิน					คะแนนเต็ม	รวมคะแนนที่ได้
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเด่น		
	ต่ำกว่า 6	6-6.9	7-7.9	8-8.9	9-10		
ส่วนที่ 2 การประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่							
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						10	
2. แผนงาน โครงการ และกิจกรรม สามารถมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน						10	
3. แผนงาน โครงการ และกิจกรรม มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ						10	
4. ผลงานแสดงความรู้ ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดเชิงกลยุทธ์						10	
รวม						40	

สรุปการประเมินส่วนที่ 2 คะแนนการประเมิน (คะแนนที่ได้) X 30 = _____ คะแนน

ส่วนที่ 3 การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ประเมินจากส่วนที่ 3 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

3.1 ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>3.1.1 จุดการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์</p> <p>ระดับที่ 1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</p> <p>ระดับที่ 2 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวาง</p> <p>ระดับที่ 3 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง</p> <p>ระดับที่ 4 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับ 3 และมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวาง หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้</p> <p>ระดับที่ 5 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้</p>			

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>3.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ</p> <p>หมายถึง ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>ระดับที่ 1 มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำที่ปฏิบัติอยู่</p> <p>ระดับที่ 2 มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>ระดับที่ 3 มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>ระดับที่ 4 มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งสามารถแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในภาพรวมได้</p> <p>ระดับที่ 5 มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย สามารถให้คำแนะนำปรึกษาวิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>			

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>3.2.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>หมายถึง ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับที่ 1 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้</p> <p>ระดับที่ 2 มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว</p> <p>ระดับที่ 3 มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว</p> <p>ระดับที่ 4 มีทักษะระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้</p> <p>ระดับที่ 5 มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เชี่ยวชาญในโปรแกรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้</p>			
<p>3.2.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>หมายถึง ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p> <p>ระดับที่ 1 สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้</p> <p>ระดับที่ 2 มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้</p> <p>ระดับที่ 3 มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้อังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์</p> <p>ระดับที่ 4 มีทักษะระดับที่ 3 และเข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา</p> <p>ระดับที่ 5 มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้งใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง สละสลวย อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง</p>			

<p style="text-align: center;">องค์ประกอบในการประเมิน</p>	<p style="text-align: center;">(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)</p>
<p>3.2.3 ทักษะการคำนวณ</p> <p>หมายถึง ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>ระดับที่ 1 มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</p> <p>ระดับที่ 2 มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง</p> <p>ระดับที่ 3 มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้</p> <p>ระดับที่ 4 มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวเลขที่ซับซ้อนได้</p> <p>ระดับที่ 5 มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้เข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ในภาพรวม และอธิบายชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจได้</p>			
<p>3.2.4 ทักษะการจัดการข้อมูล</p> <p>หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>ระดับที่ 1 สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น</p> <p>ระดับที่ 2 มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง</p> <p>ระดับที่ 3 มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้</p> <p>ระดับที่ 4 มีทักษะระดับที่ 3 และสามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่</p> <p>ระดับที่ 5 มีทักษะระดับที่ 4 และสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p>			

3.3 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ให้ดูรายละเอียดตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม เพิ่มเติม)

<p style="text-align: center;">องค์ประกอบในการประเมิน</p>	<p style="text-align: center;">(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง</p>	<p style="text-align: center;">(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก</p>	<p style="text-align: center;">หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)</p>
<p>3.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p> <p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <p>ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย</p>			
<p>3.3.2 บริการที่ดี (Service Mind)</p> <p>ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p>			

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>3.3.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p>			

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>3.3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</p> <p>การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : มีความสุจริต</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p>			
<p>3.3.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</p> <p>ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p>			

สรุปการประเมินส่วนที่ 3 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การประเมิน	การประเมิน		
	จำนวนความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็น	คุณด้วย	คะแนน
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง		3	
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่ำกว่า ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง 1 ระดับ		2	
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่ำกว่า ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง 2 ระดับ		1	
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่ำกว่า ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง 3 ระดับ		0	
ผลรวมคะแนน			
สรุปคะแนนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน = $\frac{\text{ผลรวมคะแนน}}{\text{จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่ใช้ในการประเมิน} \times 3} \times 20$			

ส่วนที่ 4 การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (ประเมินจากส่วนที่ 4 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง) (ให้ดูรายละเอียดตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม เพิ่มเติม)

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>4.1.1 สภาวะผู้นำ (Leadership)</p> <p>ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร</p>			
<p>4.1.2 วิสัยทัศน์ (Visioning)</p> <p>ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p>			

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>4.1.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)</p> <p>ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยได้</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ</p>			
<p>4.1.4 การควบคุมตนเอง (Self Control)</p> <p>ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อภัยที่วาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกขู่ข่ม</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</p>			

องค์ประกอบในการประเมิน	(1) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่คาดหวัง	(2) ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่แสดงออก	หลักฐาน/ พฤติกรรมบ่งชี้ (ถ้ามี)
<p>4.1.5 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)</p> <p>ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้</p> <p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>ระดับที่ 1 : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ</p> <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน</p> <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการสอน งานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>			

สรุปการประเมินส่วนที่ 4 สมรรถนะทางการบริหาร

หลักเกณฑ์การประเมิน	การประเมิน		
	จำนวนความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็น	คุณด้วย	คะแนน
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง		3	
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่ำกว่า ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง 1 ระดับ		2	
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่ำกว่า ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง 2 ระดับ		1	
จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่ำกว่า ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่คาดหวัง 3 ระดับ		0	
ผลรวมคะแนน			
$\text{สรุปคะแนนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน} = \frac{\text{ผลรวมคะแนน}}{\text{จำนวนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นที่ใช้ในการประเมิน} \times 3} \times 20$			

สรุปผลการประเมินทุกส่วน

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน	30	
ส่วนที่ 2 แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่	30	
ส่วนที่ 3 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	20	
ส่วนที่ 4 สมรรถนะทางการบริหาร	20	
รวม	100	

เกณฑ์การประเมิน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. ระดับปรับปรุง ต่ำกว่า 60.00 คะแนน
2. ระดับพอใช้ 60.00-69.99 คะแนน
3. ระดับดี 70.00-79.99 คะแนน
4. ระดับดีมาก 80.00-89.99 คะแนน
5. ระดับดีเด่น 90.00-100 คะแนน

ผลการประเมิน

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะฯ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ
คะแนนการประเมิน =(รวมคะแนนที่ได้) = _____ คะแนน (เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าระดับดี)

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
คะแนนการประเมิน =(รวมคะแนนที่ได้) = _____ คะแนน (เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก)

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
คะแนนการประเมิน =(รวมคะแนนที่ได้) = _____ คะแนน (เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก)

ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.