

แบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70)

ภาระงานด้านการสอน

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	ข้อมูล	จำนวน ภาระงาน	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน (ค)
งานสอน					
1) ระดับปริญญาตรี					
1.1) ภาคเรียนปกติ (จันทร์ - ศุกร์)					
- นักศึกษา ไม่เกิน 50 คน	จำนวน.....ชั่วโมง				
- นักศึกษา 50 - 100 คน	จำนวน.....ชั่วโมง				
- นักศึกษา มากกว่า 100 คน	จำนวน.....ชั่วโมง				
1.2) หลักสูตรนานาชาติ	จำนวน.....ชั่วโมง				
2) ระดับบัณฑิตศึกษา					
2.1) ภาคเรียนปกติ (จันทร์ - ศุกร์)	จำนวน.....ชั่วโมง				
2.2) หลักสูตรนานาชาติ	จำนวน.....ชั่วโมง				
รวม					

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ	ข้อมูล	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน (ค)
1) มีเอกสาร มคอ.3 และมคอ.5 ครบทุกวิชา	() มี () ไม่มี			
2) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการเรียนการสอน	() มี () ไม่มี			
3) ใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	() มี () ไม่มี			
4) มีการปรับกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้ผลการประเมินของผู้เรียน	() มี () ไม่มี			
5) มีการส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักศึกษา	() มี () ไม่มี			
6) มีการบูรณาการงานวิจัยหรืองานบริการวิชาการ กับการจัดการเรียนการสอน	() มี () ไม่มี			
รวม	จำนวนข้อมูลที่มี.....ข้อ			
ผลรวมด้านงานสอน				
คะแนนด้านงานสอน = ผลรวมของน้ำหนักxคะแนน(ค) ÷ ผลรวมน้ำหนัก(ก)				

แบบบันทึกข้อมูล ภาระงานด้านการบริหาร

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	น้ำหนักx คะแนน(ค)
1. ด้านการวางแผน			
ระดับ 1 มีการวางแผนโครงการ หรือแผนปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	20%		
ระดับ 2 มีระดับ 1 และมีการบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน			
ระดับ 3 มีระดับ 2 และมีการติดตาม เฝ้าระวังการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน			
ระดับ 4 มีระดับ 3 และมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน			
ระดับ 5 มีระดับ 4 และมีการนำผลการประเมินเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการในปีงบประมาณถัดไป			
2. ด้านการบริหารงาน			
ระดับ 1 มีการจัดระบบงานในหน่วยงาน	20%		
ระดับ 2 มีระดับ 1 และมีการกำหนดวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน			
ระดับ 3 มีระดับ 2 และมีการมอบหมายงานและกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน			
ระดับ 4 มีระดับ 3 และมีการกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยงาน			
ระดับ 5 มีระดับ 4 และมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงในปีถัดไป			
3. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ระดับ 1 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน	20%		
ระดับ 2 มีระดับ 1 และมีการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน			
ระดับ 3 มีระดับ 2 และมีการจัดระบบงานอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้สอดคล้องกับการกิจ			
ระดับ 4 มีระดับ 3 และมีการให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน			
ระดับ 5 มีระดับ 4 และมีการติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา			
4. ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ			
ระดับ 1 มีแผนปฏิบัติการทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน	20%		
ระดับ 2 มีระดับ 1 และมีแนวทางจัดการทรัพยากรทางการเงิน			
ระดับ 3 มีระดับ 2 และมีงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการในแต่ละพันธกิจและการพัฒนามหาวิทยาลัยและบุคลากร			
ระดับ 4 มีระดับ 3 และมีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบและรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง			
ระดับ 5 มีระดับ 4 และมีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและวิเคราะห์สถานะทางการเงินของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง			
5. ด้านหลักธรรมาภิบาล			
ข้อ 1 มีหลักประสิทธิภาพ	20%		
ข้อ 2 มีหลักประสิทธิภาพ			
ข้อ 3 มีหลักการตอบสนอง			
ข้อ 4 มีหลักการรับผิดชอบต่อ			
ข้อ 5 มีหลักความโปร่งใส			
ข้อ 6 มีหลักการมีส่วนร่วม			
ข้อ 7 มีหลักการกระจายอำนาจ			
ข้อ 8 มีหลักนิติธรรม			
ข้อ 9 มีหลักความเสมอภาค			
ข้อ 10 มีหลักมุ่งเน้นฉันทามติ			
ผลรวมคะแนนด้านการบริหาร	100%		
กรณีบริหารงานและมีภาระงานสอน = ผลรวมคะแนนด้านการบริหาร(ค) x 80%			

แบบบันทึกข้อมูล
ด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะของผู้บริหาร (ร้อยละ 30)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
สมรรถนะหลัก			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	12%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี * พยายามทำงานในหน้าที่สนับสนุนให้ครบถ้วน * มีมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน * แสดงออกว่าต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ * สามารถกำหนดมาตรฐาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี * สามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหาที่เคยพบ เพื่อผลงานบรรลุเป้าหมาย			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น * สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน * สามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหาที่เคยพบ เพื่อผลงานบรรลุเป้าหมาย			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย รวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติ เพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น * กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด * พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานโดดเด่น			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย * กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ภายใต้อิทธิพลได้ผลเสียที่ชัดเจน และทุ่มเทเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย			
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	12%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและภาษาอังกฤษ หรือที่เกี่ยวข้อง * มีความสนใจ ศึกษา สืบค้น หาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้วิชาการ/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน * รอบรู้ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในส่วนที่รับผิดชอบ หรือที่เกี่ยวข้อง * มีความรู้ในภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิชาการ ภาษาอังกฤษ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ * สามารถนำวิชา ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ * สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง * มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหลายด้าน และนำมาปรับใช้ได้ * สามารถประยุกต์ความรู้ของตนไปใช้ในการสร้างสรรค์งานในอนาคต			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ * สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความเชี่ยวชาญในองค์กร * บริหารจัดการให้มหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่มาใช้อย่างต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
3. การทำงานเป็นทีม	12%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ * สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย * รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม * ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน * สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี * กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม * รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น * ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกัน จากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม * ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภายในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ * ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ * ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ * รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมไปปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ * เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบ/ไม่ชอบส่วนตัว * คลีคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม * ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผล			
4. บริการที่ดี	12%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ * ให้บริการที่เป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน * ให้ผู้รับบริการรับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินเรื่อง * ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริการต่อเนื่อง รวดเร็ว			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ * ช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเต็มความสามารถ * ดูแลผู้รับบริการให้พึงพอใจ และนำข้อขัดข้องไปพัฒนาการให้บริการ			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก * ประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจให้บริการที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ * ให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการ * ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้รับบริการ * มุ่งให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ได้รับความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง			

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
5. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	12%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : มีความสุจริต * ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย * แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ * รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ * แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ * ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ถ้ารับผิดชอบ * เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง * ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก * กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม * ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หรือประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต			
สมรรถนะเฉพาะทางการบริหาร			
1. สภาวะผู้นำ	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด * ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ * แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ * อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม * ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ * กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้งานทำงานได้ดีขึ้น * รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น * สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน * ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน * เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน * ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ * จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญให้ทีมงาน			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ * กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น * ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี * ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร * สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง * เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น			

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
2. วิสัยทัศน์	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร * รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร * อธิบายให้ผู้อื่นและเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้ * แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ * โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ * ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ * ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ * กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ * คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก			
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	6%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : รู้/เข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร * เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร * สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ * ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ * ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ * ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ * ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น * ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลก โดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการ * คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตและกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ * ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม * ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน			
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน * เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น * เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น * ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น * สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว	6%		
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน * กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ * เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร * สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร * วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน * เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ * ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ * สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ			
5. การควบคุมตนเอง			
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม * ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี * รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อภัยทิวาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่ว * รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่ว โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ * สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	7%		
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ * สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ * ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น * บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ * ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ * ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้			

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน * สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน * ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา * สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง * ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน * วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว * มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ * มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา * สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา * สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ * สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ * สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ			
คะแนนรวมด้านสมรรถนะ	100%		

เกณฑ์การให้คะแนนด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะของบุคลากร

ระดับการแสดงผลพฤติกรรม

- ระดับ 5 5.00 คะแนน
- ระดับ 4 4.00 – 4.99 คะแนน
- ระดับ 3 3.00 – 3.99 คะแนน
- ระดับ 2 2.00 – 2.99 คะแนน
- ระดับ 1 1.00 – 1.99 คะแนน
- ระดับ 0 0 คะแนน