

**แบบบันทึกข้อมูล**  
**ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสายสนับสนุน (ร้อยละ 70)**

รายการและเกณฑ์การประเมิน	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
<b>1. คุณภาพของงาน</b>	25%		
พิจารณาจาก ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน			
ระดับที่ 1 : ปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่มีความตั้งใจ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน แม้จะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาแล้วก็ตาม			
ระดับที่ 2 : ปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่มีความตั้งใจ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน			
ระดับที่ 3 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และงานมีคุณภาพในระดับมาตรฐาน			
ระดับที่ 4 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความประณีต และงานมีคุณภาพดี			
ระดับที่ 5 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความประณีตและงานมีคุณภาพดีมาก			
<b>2. ปริมาณงาน</b>	25%		
พิจารณาจาก จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด			
ระดับที่ 1 : จำนวนผลงานที่ทำได้น้อยกว่ามาตรฐานมาก			
ระดับที่ 2 : จำนวนผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับพอใช้			
ระดับที่ 3 : จำนวนผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับมาตรฐาน เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด			
ระดับที่ 4 : จำนวนผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด			
ระดับที่ 5 : จำนวนผลงานที่ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด			
<b>3. ความทันเวลา</b>	25%		
พิจารณาจาก เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับเวลาที่กำหนด			
ระดับที่ 1 : ปฏิบัติงานไม่สำเร็จและเกินกำหนดเวลา			
ระดับที่ 2 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จแต่ใช้เวลามากกว่าที่กำหนด			
ระดับที่ 3 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดและงานมีคุณภาพปานกลาง			
ระดับที่ 4 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพดี			
ระดับที่ 5 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพดีมาก			
<b>4. การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร</b>	10%		
พิจารณาจาก การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนการระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้			
ระดับที่ 1 : ไม่คำนึงถึงการประหยัด ไม่ระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ แม้จะได้รับคำแนะนำแล้วก็ตาม			
ระดับที่ 2 : ใช้วัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองกว่าที่จำเป็น			
ระดับที่ 3 : มีความพยายามในการประหยัด และรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เป็นอย่างดี			
ระดับที่ 4 : ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างรู้คุณค่า และรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีอย่างสม่ำเสมอ			
ระดับที่ 5 : ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับการประหยัดและการระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้			

รายการและเกณฑ์การประเมิน	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
<b>5. การมาทำงาน และการตรงต่อเวลา</b>	15%		
พิจารณาจากความสม่ำเสมอในการมาทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดรอบการประเมิน			
ระดับที่ 1 : มาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมสายอยู่เนื่อง ๆ แม้จะได้รับการตักเตือน และลาหยุดเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สายเกิน 15 ครั้งใน 1 รอบการประเมิน)			
ระดับที่ 2 : มาทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรม สายเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด และลาหยุดบ่อยครั้ง โดยไม่จำเป็น (สายเกิน 5 ครั้งใน 1 เดือน)			
ระดับที่ 3 : มาทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรม ตามมาตรฐานที่กำหนด และการลาหยุดอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด			
ระดับที่ 4 : ไม่เคยขาดงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรม และมาทำงานตรงเวลา โดยยึดการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสำคัญ			
ระดับที่ 5 : ไม่เคยขาดงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรม และมาทำงานก่อนเวลา เลิกงานหลังเวลา โดยยึดการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสำคัญ อยู่เป็นประจำตลอดรอบการประเมิน			
<b>คะแนนรวมด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>	100%		
<b>กรณีดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ = ผลรวมคะแนนด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน(ค) x 20%</b>			

เกณฑ์การให้คะแนนด้านด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสายสนับสนุน

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 0 – 1.99 คะแนน

## แบบบันทึกข้อมูล ภาระงานด้านการบริหาร

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	น้ำหนักx คะแนน(ค)
<b>1. ด้านการวางแผน</b>			
ระดับ 1 มีการวางแผนโครงการ หรือแผนปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	20%		
ระดับ 2 มีระดับ 1 และมีการบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน			
ระดับ 3 มีระดับ 2 และมีการติดตาม เြงรัดการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน			
ระดับ 4 มีระดับ 3 และมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน			
ระดับ 5 มีระดับ 4 และมีการนำผลการประเมินเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการในปีงบประมาณถัดไป			
<b>2. ด้านการบริหารงาน</b>			
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			
<b>3. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>			
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			
<b>4. ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ</b>			
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			
<b>5. ด้านหลักธรรมาภิบาล</b>			
ข้อ 1 มีหลักประสิทธิภาพ	20%		
ข้อ 2 มีหลักประสิทธิภาพ			
ข้อ 3 มีหลักการตอบสนอง			
ข้อ 4 มีหลักการรับผิดชอบ			
ข้อ 5 มีหลักความโปร่งใส			
ข้อ 6 มีหลักการมีส่วนร่วม			
ข้อ 7 มีหลักการกระจายอำนาจ			
ข้อ 8 มีหลักนิติธรรม			
ข้อ 9 มีหลักความเสมอภาค			
ข้อ 10 มีหลักมุ่งเน้นฉันทามติ			
<b>ผลรวมคะแนนด้านการบริหาร</b>	100%		
กรณีบุคลากรสายสนับสนุน ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ = ผลรวมคะแนนด้านการบริหาร(ค) x 80%			

## แบบบันทึกข้อมูล

ด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ร้อยละ 30)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นนx คะแนน(ค)
<b>สมรรถนะหลัก</b>			
<b>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>			
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	12%		
ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้ * 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 ภายใต้อิทธิพลของข้อมูลที่ได้ผลเสียที่ชัดเจน และท่วงเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย			
<b>2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</b>			
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	12%		
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 วิทยาการ 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)	นน× คะแนน(ค)
<b>3. การทำงานเป็นทีม</b>	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 * ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ * ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ * ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ * รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ * เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบ/ไม่ชอบส่วนตน * คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม * ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผล			
<b>4. บริการที่ดี</b>	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 และเข้าใจ/ให้บริการที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ * ให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการ * ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้รับบริการ * มุ่งให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ได้รับความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง			

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ก)	คะแนน (ข)	นน× คะแนน(ค)
<b>5. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม</b>	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 แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก * กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม * ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หรือประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต			
<b>สมรรถนะเฉพาะทางการบริหาร</b>			
<b>1. สภาวะผู้นำ</b>	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด * ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ * แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ * อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม * ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ * กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น * 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)	นน× คะแนน(ค)
<b>2. วิสัยทัศน์</b>	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร * รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร * อธิบายให้ผู้อื่นและเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้ * แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ * โนมน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ * ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ * ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ * กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ * คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก			
<b>3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ</b>	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)	นน× คะแนน(ค)
<b>4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</b>	6%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน * เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น * เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น * ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น * สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว			
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			
<b>5. การควบคุมตนเอง</b>	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม * ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี * รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อภัยที่วาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่ว * รู้สึได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่ว โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ * สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น			
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)	นน× คะแนน(ค)
<b>6. การสอนงานและการมอบหมายงาน</b>	7%		
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน			
ระดับที่ 1 : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน * สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน * ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน			
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้บังคับบัญชา * สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง * ให้ออกาสผู้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน			
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน * วางแผนในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว * มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งโอกาสผู้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ * มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง			
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา * สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา * สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาได้			
ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ * สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ * สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ			
<b>คะแนนรวมด้านสมรรถนะ</b>	<b>100%</b>		

#### เกณฑ์การให้คะแนนด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะของบุคลากร

##### ระดับการแสดงพฤติกรรม

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