



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยเป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๓ และข้อ ๖๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“พนักงาน...

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาให้ทำงานในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“งาน” หมายความว่า งาน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

“งานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ” หมายความว่า งานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เฉพาะทาง ความรู้วิชาการหรือวิชาชีพ

“งานที่มีลักษณะไม่ใช้วิชาชีพ” หมายความว่า งานที่ภารกิจหลักไม่ใช่งานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทาง วิชาชีพเป็นหลัก แต่เป็นงานสนับสนุน งานบริหาร งานทั่วไป งานให้บริการ

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๕ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพให้เสนอขอรับการประเมินตามแบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้ พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๗ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

(๔) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

ข้อ ๘...

ข้อ ๘ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ
 - (ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - (ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
- (๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - (ก) การใช้คอมพิวเตอร์
 - (ข) การใช้ภาษาอังกฤษ
 - (ค) การคำนวณ
 - (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้
 - (ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (ข) บริการที่ดี
 - (ค) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - (ง) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
 - (จ) การทำงานเป็นทีม
 - (๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (ก) การคิดวิเคราะห์
 - (ข) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
 - (ค) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
 - (ง) การสืบเสาะหาข้อมูล
 - (จ) ความเข้าใจผู้อื่น
 - (ฉ) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
 - (ช) การดำเนินการเชิงรุก
 - (ซ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
 - (ญ) ความมั่นใจในตนเอง
 - (ฎ) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
 - (ฏ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ
 - (ฐ) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

ข้อ ๙ เกณฑ์การตัดสินสมรรถนะทางการบริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) สภาวะผู้นำ

(๒)...

- (๒) วิสัยทัศน์
- (๓) การวางกลยุทธ์
- (๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (๕) การบริหารงบประมาณ
- (๖) การบริหารงานบุคคล
- (๗) การบริหารทรัพยากร
- (๘) การติดต่อสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์
- (๙) การควบคุม การติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๑๐) การสอนงานและการมอบหมายงาน

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไชยรัตน์ ปราณี)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

แบบประเมินพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ
(โดยการประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งและสมรรถนะทางการบริหาร)

ของ

.....
ตำแหน่ง.....ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งประเภท.....
สังกัดงาน.....หน่วยงาน.....
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

แบบประเมินพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
 ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
 กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ
 (โดยการประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งและสมรรถนะทางการบริหาร)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน

๑. ชื่อตำแหน่ง.....
 ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....
 ๒. อัตราเงินเดือน.....บาท (ปีงบประมาณ พ.ศ.)
 ๓. ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง.....
 กอง.....คณะ/สำนัก/สถาบัน.....
 ๔. ประวัติส่วนตัว
 เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปีเดือน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	สาขา	ปี พ.ศ. ที่สำเร็จ	สถานศึกษา
.....
.....
.....

๖. ประวัติการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

วัน เดือน ปี	ระยะเวลา	รายการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	หน่วยงาน
.....
.....
.....

ฯลฯ

๗. ประวัติการทำงาน

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....

(ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยย่อระหว่างที่ดำรงตำแหน่งเดิม)

ส่วนที่ ๓ คำรับรองคำขอประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือนพ.ศ.

๒. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือนพ.ศ.

ส่วนที่ ๔

(๑) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

<p><u>ส่วนที่ ๔</u> แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ๕๐ คะแนน</p>
<p>งานที่จะปรับปรุง หรือ พัฒนา</p>

(๒) สมรรถนะทางการบริหาร (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

ประกอบด้วย
การเขียนผลงาน ๕๐ คะแนน

มีทั้งหมด ๕ ด้าน

๑) สภาวะผู้นำ	๑๐	คะแนน
๒) วิสัยทัศน์	๑๐	คะแนน
๓) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ	๑๐	คะแนน
๔) การควบคุม การติดตามงานและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๐	คะแนน
๕) การสอนงานและการมอบหมายงาน	๑๐	คะแนน

- เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะประจำตำแหน่ง ซึ่งมีทั้งหมด ๕ ด้าน โดยในแต่ละด้าน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน		ค่าคะแนน
๑	=	๒
๒	=	๔
๓	=	๖
๔	=	๘
๕	=	๑๐

ส่วนที่ ๔
สมรรถนะทางการบริหาร ๕๐ คะแนน
(การเขียนผลงาน ๕๐ คะแนน)

การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร		
<p>(๑) สถานะผู้นำ (Leadership)</p> <p>ความหมาย : ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา</p>	<p>ระดับที่ ๑ :</p> <p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด</p> <ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้- แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ- อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	
	<p>ระดับที่ ๒ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม และใช้อำนาจอย่างยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ- กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน- ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการทำงาน)
	<p>ระดับที่ ๓ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้ การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน - ปกป้อง ทีมงาน และชื่อเสียงของ สถาบันอุดมศึกษา - จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือ ข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน 	
	<p>ระดับที่ ๔ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติกรรมสมกับเป็นผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำ กลุ่มและประพฤติกรรมอยู่ในกรอบ ของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น - ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี - ยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา 	
	<p>ระดับที่ ๕ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่ พันธกิจระยะยาวขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถรวมใจคนและสร้างแรง บันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจ ในการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง - เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>(๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)</p> <p>ความหมาย : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์</p>	<p>ระดับที่ ๑ :</p> <p>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร 	
	<p>ระดับที่ ๒ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาได้ - แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ 	
	<p>ระดับที่ ๓ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ - ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>ระดับที่ ๔ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ ไปสู่ความสำเร็จ 	
	<p>ระดับที่ ๕ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ ทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของ สถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ระดับประเทศ - คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับ ผลกระทบอย่างไรจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอก 	
<p>(๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ความหมาย : ความเข้าใจ วิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการกำหนดกลยุทธ์ของ สถาบันอุดมศึกษาได้</p>	<p>ระดับที่ ๑ :</p> <p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้ง ภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับ กับหน้าที่ความรับผิดชอบของ หน่วยงานอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ ของภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของ หน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ อย่างไร - สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสของหน่วยงานได้ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>ระดับที่ ๒ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ ในการกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <ul style="list-style-type: none">- ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการ กำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตน ดูแล รับผิดชอบให้สอดคล้องกับกล ยุทธ์ภาครัฐได้- ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบ ราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	
	<p>ระดับที่ ๓ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none">- ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิด ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนา เป้าหมายหรือกลยุทธ์ของ หน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ- ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบ ความสำเร็จ (Best Practice) หรือ ผลการวิจัยต่างๆ มากำหนด แผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ ตนดูแลรับผิดชอบ	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการทำงาน)
	<p>ระดับที่ ๔ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะ องค์กรวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือสถาบันอุดมศึกษา - คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา 	
	<p>ระดับที่ ๕ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม - ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการทำงาน)
(๔) การควบคุม การติดตามงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ความหมาย : การติดตาม ความก้าวหน้าของการ ปฏิบัติงานและวัดผลการ ปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้ทราบถึง ความก้าวหน้าของงานและเพื่อ พัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น	ระดับที่ ๑ : มีการกำหนดขอบเขต เป้าหมายและมาตรฐานของการ ปฏิบัติงาน	
	ระดับที่ ๒ : มีการติดตามการปฏิบัติงาน โดยการวัดผลหรือสังเกตเพื่อ สะท้อนการปฏิบัติงานได้จริง	
	ระดับที่ ๓ : มีการเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	
	ระดับที่ ๔ : มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข งาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ อย่างมีระบบ	
	ระดับที่ ๕ : มีการวิเคราะห์และประเมินผล งานจริงเพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>(๕) การสอนงานและการ มอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) ความหมาย : ความตั้งใจที่ จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือ การพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว จนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะ สามารถมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมี อิสระที่จะตัดสินใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้</p>	<p>ระดับที่ ๑ :</p> <p>สอนงานหรือให้คำแนะนำ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สอนงานด้วยการให้คำแนะนำ อย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิต วิธีปฏิบัติงาน - ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่ง ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน 	
	<p>ระดับที่ ๒ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ มีศักยภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ แนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริม ข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง - ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและ คะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>ระดับที่ ๓ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับ บัญชาแสดงความสามารถในการ ทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none">- วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับ บัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว- มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่ จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนา อย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้- มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้โอกาส ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการ ด้วยตนเอง	
	<p>ระดับที่ ๔ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็น อุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none">- สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่ เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา- สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่ง พฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อ นำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงานและคณผลการประเมินสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย (✓)	บันทึกร่องรอยคณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>ระดับที่ ๕ :</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้ส่วนราชการมีระบบสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในสถาบันอุดมศึกษา- สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา	