



# เอกสารการประเมิน

เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

---

ชื่อผู้รับการประเมิน.....  
ประเภทตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....  
ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....  
สังกัด.....

เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....  
ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....  
สังกัด.....



## หลักเกณฑ์การประเมิน

### องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)  
 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ จะใช้ผลการประเมิน  
 ผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมิน ได้แก่

รอบที่ ๑ ประจำปี.....  
 (วันที่...../...../..... ถึงวันที่...../...../.....)

รอบที่ ๒ ประจำปี.....  
 (วันที่...../...../..... ถึงวันที่...../...../.....)

#### หมายเหตุ

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐



**องค์ประกอบที่ ๑**  
**ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่**

-----

ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมิน

องค์ประกอบ ของการประเมิน	ระยะเวลาการประเมิน	ผลการประเมิน	ตัวคูณ	คะแนน ผลสัมฤทธิ์	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	รอบที่ ๑ ประจำปี..... (วันที่...../...../..... ถึงวันที่...../...../.....)		๑๐๐		๑๐๐	
	รอบที่ ๒ ประจำปี..... (วันที่...../...../..... ถึงวันที่...../...../.....)		๑๐๐			
<b>รวม</b>						

หมายเหตุ

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

- ผ่านการประเมิน
- ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



## หลักเกณฑ์การประเมิน องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ และทักษะ

ความรู้ ความสามารถ และทักษะ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) แบ่งเป็น

๑. ความรู้ ๓๐ คะแนน พิจารณาจากการที่บุคคลมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เป็นต้น (ระบุหลักฐานที่แสดงความรู้ในการปฏิบัติงาน)

๒. ความสามารถ ๓๐ คะแนน พิจารณาความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น (ระบุหลักฐานที่แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน)

๓. ทักษะ ๒๐ คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ การจัดการข้อมูล เป็นต้น

๔. แนวคิดในการพัฒนา/ปรับปรุงงานในหน่วยงานที่ขอรับการประเมิน ๒๐ คะแนน

### หมายเหตุ

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐



**องค์ประกอบที่ ๒**  
**ความรู้ ความสามารถ และทักษะ**

\*\*\*\*\*

ลำดับ	องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑	<b>ความรู้</b> พิจารณาจากการที่บุคคลมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เป็นต้น (ระบุหลักฐานที่แสดงความรู้ในการปฏิบัติงาน)	๓๐	
๒	<b>ความสามารถ</b> พิจารณาความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น (ระบุหลักฐานที่แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน)	๓๐	
๓	<b>ทักษะ</b> พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ การจัดการข้อมูล เป็นต้น	๒๐	
๔	แนวคิดในการพัฒนา/ปรับปรุงงานในหน่วยงานที่ขอรับการประเมิน	๒๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๐๐</b>	

หมายเหตุ

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



**หลักเกณฑ์การประเมิน  
องค์ประกอบที่ ๓ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน**

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก ๕๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๑๐ คะแนน
- ๑.๒ การบริการที่ดี (Service Mind) ๑๐ คะแนน
- ๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๑๐ คะแนน
- ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๑๐ คะแนน
- ๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ๑๐ คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะแต่ละระดับ**

ระดับสมรรถนะ	ค่าคะแนนที่ได้
๐	๐
๑	๒
๒	๔
๓	๖
๔	๘
๕	๑๐

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๕๐ คะแนน ประกอบด้วย

๒.๑ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ๑๐ คะแนน

๒.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order) ๑๐ คะแนน

๒.๓ ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) ๑๐ คะแนน

๒.๔ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) ๑๐ คะแนน

๒.๕ ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) ๕ คะแนน

๒.๖ การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) ๕ คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะของข้อ ๒.๑ - ข้อ ๒.๔ แต่ละระดับ**

ระดับสมรรถนะ	ค่าคะแนนที่ได้
๐	๐
๑	๒
๒	๔
๓	๖
๔	๘
๕	๑๐

**เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะของข้อ ๒.๕ - ข้อ ๒.๖ แต่ละระดับ**

ระดับสมรรถนะ	ค่าคะแนนที่ได้
๐	๐
๑	๑
๒	๒
๓	๓
๔	๔
๕	๕

**หมายเหตุ**

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐



**องค์ประกอบที่ ๓**  
**สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน**  
**ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก**

**ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก (๕๐ คะแนน)**

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
<b>๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</b>	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่า การตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา	
<b>๒) การบริการที่ดี (Service Mind)</b>	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจ และให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ	



## ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก (๕๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้วิชาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิชาการด้านต่าง ๆ	
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง <input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม	

## ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก (๕๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือ ของสมาชิกในทีม	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุน ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติ ภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	
	<b>รวม</b>	

ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



**องค์ประกอบที่ ๓**  
**สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน**  
**ส่วนที่ ๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

**ส่วนที่ ๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๕๐ คะแนน)**

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
๑) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อย ๆ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิคและรูปแบบต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	
๒) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎระเบียบ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน	



ส่วนที่ ๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๕๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
๖) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างหรือรักษาการติดต่อ สัมพันธ์ทางสังคม	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ ฉันมิตร	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ ฉันมิตรในระยะยาว	
	<b>รวม</b>	

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



**หลักเกณฑ์การประเมิน  
องค์ประกอบที่ ๔ สมรรถนะทางการบริหาร**

-----

สมรรถนะทางการบริหาร (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑. สภาวะผู้นำ (Leadership) ๑๐ คะแนน
๒. วิสัยทัศน์ (Visioning) ๑๐ คะแนน
๓. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) ๑๐ คะแนน
๔. การควบคุมตนเอง (Self Control) ๑๐ คะแนน
๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Othres) ๑๐ คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะแต่ละระดับ**

ระดับสมรรถนะ	ค่าคะแนนที่ได้
๐	๐
๑	๒
๒	๔
๓	๖
๔	๘
๕	๑๐

**หมายเหตุ**

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐



องค์ประกอบที่ ๔  
สมรรถนะทางการบริหาร

สมรรถนะทางการบริหาร (๕๐ คะแนน)

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
๑) สภาวะผู้นำ (Leadership)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไป โดยตลอด	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงาน ของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือ ทีมงาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจ ระยะยาวขององค์กร	
๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์ขององค์กร	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น เต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	

## สมรรถนะทางการบริหาร (๕๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □	คะแนน ที่ได้
๓) ศักยภาพเพื่อนำ การปรับเปลี่ยน (Change Leadership)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจ การปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับ การปรับเปลี่ยนในองค์กร	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน อย่างมีประสิทธิภาพ	
๔) การควบคุมตนเอง (Self Control)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละ สถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้อ้อยที่วาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในสภาวะที่ถูกข่มขู่	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และจัดการความเครียดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ	



## สมรรถนะทางการบริหาร (๕๐ คะแนน) (ต่อ)

รายการสมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้เลือกสมรรถนะที่ปรากฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง <input type="checkbox"/>	คะแนน ที่ได้
๕) การสอนงาน และการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Othres)	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๑ : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีศักยภาพ	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผนเพื่อให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหา ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	<input type="checkbox"/> ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้สถาบันอุดมศึกษา มีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	
	รวม	

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



## แบบสรุปการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

### ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนนเต็ม (ก)	คะแนนที่ได้ (ข)	คะแนนประเมิน เฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ $(ค) = \frac{(ข)}{(ก)} \times 100$ (ก)	ผลการประเมิน เฉลี่ยแต่ละ องค์ประกอบ	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง	๑๐๐				
๒. ความรู้ ความสามารถ และทักษะ	คะแนนประเมิน แต่ละหัวข้อ				
๒.๑ ความรู้ (๓๐ คะแนน)					
๒.๒ ความสามารถ (๓๐ คะแนน)					
๒.๓ ทักษะ (๒๐ คะแนน)					
๒.๔ แนวคิดในการพัฒนา/ปรับปรุง งานในหน่วยงานที่ขอรับการประเมิน (๒๐ คะแนน)	๑๐๐				
รวม					
๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ที่จะประเมิน ประกอบด้วย	คะแนนประเมิน แต่ละหัวข้อ				
๓.๑ สมรรถนะหลัก (๕๐ คะแนน)					
๓.๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ (๕๐ คะแนน)	๑๐๐				
รวม					
๔. สมรรถนะทางการบริหาร (๕๐ คะแนน)	๕๐				
คะแนนรวม	๓๕๐				
คะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวม					

**เกณฑ์การประเมิน**

- ผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

**ความเห็นของกรรมการประเมิน**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**การกำหนดสมรรถนะ**

- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓
- ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ
- ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
- ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา