**แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย(องค์ประกอบที่ ๒)ตำแหน่งผู้บริหาร**

แบบที่ ๒

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

รอบการประเมิน □ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม.................. ถึง ๓๑ มีนาคม .......................) □ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน.................. ถึง ๓๐ กันยายน .......................)

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)...........................................................................................................................................................................................................................................

ตำแหน่ง/ระดับ................................................................................................................................................... สังกัด .......................**คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น**....................

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)..........**ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฟื่องฟ้า เมฆเกรียงไกร**.............................................................................................................................................

ตำแหน่ง/ระดับ............................**รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทนคณบดีคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น**..........................................................................

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร**  **(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)**  **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)**  **ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๑. สภาวะผู้นำ (Leadership)**  ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น  เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ  ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน  ระดับที่ ๑ ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด  ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม  ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน  ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติต้นสมกับเป็นผู้นำ  ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์การ | **๔** |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร**  **(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)**  **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)**  **ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๒. วิสัยทัศน์ (Visioning)**  ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุ  วัตถุประสงค์  ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  ระดับที่ ๑ รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร  ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร  ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์  ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ  ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ | **๔** |  |  |
| **๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)**  ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้  ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  ระดับที่ ๑ รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร  ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้  ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์  ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น  ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ | **๔** |  |  |

แบบที่ ๒

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร**  **(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)**  **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)**  **ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)**  ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง  ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  ระดับที่ ๑ เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน  ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น  ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน  ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์การ  ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ | **๔** |  |  |
| **๕. การควบคุมตนเอง(Self Control)**  ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะ  กดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง  ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  ระดับที่ ๑ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม  ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี  ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้ถ้อยทีวาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปอย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ  ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ  ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ | **๕** |  |  |

แบบที่ ๒

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร**  **(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)**  **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)**  **ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)**  ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมันว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระ  ที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้  ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  ระดับที่ ๑ สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน  ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ  ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผน เพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน  ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา  ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ | **๔** |  |  |

แบบที่ ๒

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักเกณฑ์การประเมิน | (๓) การประเมิน  แบบที่ ๒ | | |
| จำนวนสมรรถนะ | คูณด้วย | คะแนน |
| จำนวนสมรรถนะหลัก สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง |  | ๓ |  |
| จำนวนสมรรถนะหลัก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ |  | ๒ |  |
| จำนวนสมรรถนะหลัก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ |  | ๑ |  |
| จำนวนสมรรถนะหลัก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ |  | ๐ |  |
| (๔) ผลรวมคะแนน | | |  |
| (๕) สรุปคะแนนส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) = ผลรวมคะแนน  จำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน X ๓ คะแนน | | |  |
| (๖) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันและเห็นพ้องกันแล้ว (ระบุข้อมูลใน (๑) ตามระดับสมรรถนะของตำแหน่งที่กำหนดให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อจัดทำข้อตกลง)    ❒เห็นด้วย ❒ ไม่เห็นด้วย.................................................................  ลายมือชื่อ...................................................................................... (ผู้ประเมิน) ลายมือชื่อ...................................................................................... (ผู้รับการประเมิน)  วันที่.............. เดือน.....................................พ.ศ. ............ วันที่.............. เดือน.....................................พ.ศ. ............ | | | |
| (๗) ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน (ระบุข้อมูลเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)  ๑) จุดเด่น และ/หรือ สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข.........................................................................................................................................................................................................................................  ..........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................  ๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีส่งเสริมและพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล.................................................................................................................................................................................  ..........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................  (๘) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้เห็นชอบผลการประเมินแล้ว (ระบุข้อมูลใน (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้ครบ) จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (ลงนามเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)  ❒เห็นด้วย ❒ ไม่เห็นด้วย.................................................................  ลายมือชื่อ...................................................................................... (ผู้ประเมิน) ลายมือชื่อ...................................................................................... (ผู้รับการประเมิน)  วันที่.............. เดือน.....................................พ.ศ. ............ วันที่.............. เดือน.....................................พ.ศ. ............ | | | |