**แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย**

แบบที่ ๒

 **(องค์ประกอบที่ ๒)**

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

✓

 **รอบการประเมิน 🞎 รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม 2560 ถึง ๓๑ มีนาคม 2561 ) 🞎 รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน ..... )**

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

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร****(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)****ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)****ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๑. สภาวะผู้นำ (Leadership)** ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ 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 |  |  |  |

- ๒ -

แบบที่ ๒

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร****(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)****ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)****ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๒. วิสัยทัศน์ (Visioning)** ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ 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   |  |  |  |
| **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 |  |  |  |

- ๓ -

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 |  |  |  |
| **๕. การควบคุมตนเอง (Self Control)** ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน 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 |  |  |  |

แบบที่ ๒

- ๔ -

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร** **(สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)** | **(๑)****ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **(๒)****ระดับสมรรถนะที่แสดงออก** | **หลักฐาน/พฤติกรรมบ่งชี้** |
| **๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)** ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมันว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ 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 |  |  |  |

- ๕ -

แบบที่ ๒

|  |  |
| --- | --- |
| หลักเกณฑ์การประเมิน | (๓) การประเมิน |
| 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) 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. ............ |