



## ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เรื่อง องค์ประกอบ คำนำหนัก การประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคล เพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามมาตรา ๑๘ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดชื่อสายงานและชื่อตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จึงประกาศ องค์ประกอบ คำนำหนัก การประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนี้

### ๑. องค์ประกอบ การประเมิน แบ่งเป็น ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

- ๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานของตำแหน่ง
- ๑.๒ ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน
- ๑.๓ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- ๑.๔ สมรรถนะบุคคล

### ๒. กำหนดค่านำหนักคุณภาพงานในแต่ละองค์ประกอบทั้ง ๔ องค์ประกอบ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

- |  |          |
|--|----------|
| ๒.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานของตำแหน่ง | ๓๐ คะแนน |
| ๒.๒ ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน                | ๓๐ คะแนน |

๒.๓ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๒๐ คะแนน

๒.๔ สมรรถนะบุคคล

๒๐ คะแนน

๓. ระดับการประเมินคุณภาพงาน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คุณภาพงานอยู่ในระดับดีมาก	มีค่าเท่ากับ	๕	คะแนน
คุณภาพงานอยู่ในระดับดี	มีค่าเท่ากับ	๔	คะแนน
คุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	๓	คะแนน
คุณภาพงานอยู่ในระดับพอใช้	มีค่าเท่ากับ	๒	คะแนน
คุณภาพงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง	มีค่าเท่ากับ	๑	คะแนน

๔. สูตรการคิดน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมคุณภาพงาน

คะแนนของแต่ละองค์ประกอบ คำนวณได้จาก

คะแนนแต่ละองค์ประกอบ =  $\frac{\text{ค่าน้ำหนักของรายการในแต่ละองค์ประกอบ} \times \text{ระดับการประเมิน}}$

๕

๕. เกณฑ์การตัดสิน

บุคคลที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับ ๗-๘ ต้องได้คะแนนดังนี้

๕.๑ ระดับ ๗ ต้องได้คะแนนตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๒ ระดับ ๘ ต้องได้คะแนนตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๓ ระดับ ๘ ต้องได้คะแนนตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๖. วิธีการ

๖.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมิน ส่งแบบประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งฯ โดยยื่นได้ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน

๖.๒ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๖.๓ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมพิจารณาอนุมัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัต กลิ่นงาม)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ส่วนที่ ๔ แบบประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ  
พลเรือนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ชื่อ-นามสกุล ผู้ขอรับการประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอกำหนด..... ระดับ..... หน่วยงาน.....

องค์ประกอบและรายการผลงาน	ค่าน้ำหนัก	ระดับการประเมินคุณภาพงาน				
		ต้องปรับปรุง (๑ คะแนน)	พอใช้ (๒ คะแนน)	ปานกลาง (๓ คะแนน)	ดี (๔ คะแนน)	ดีมาก (๕ คะแนน)
๑. หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงาน ของตำแหน่ง พิจารณาถึงหน้าที่ ความสำเร็จ ขอบเขตต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา/ ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ดังนี้	๓๐					
๑.๑ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับ ตำแหน่งที่บังคับบัญชา ความสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมาย จำนวนเงินงบประมาณ ลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และการรักษาความลับของ ทางราชการ	๑๐					
๑.๒ ความขยันของงาน ความสามารถที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความยากของงาน ที่ให้ปฏิบัติ ความจำเป็นที่ต้องใช้ในการ ปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่ ต้องใช้ในการงาน ลักษณะของการติดต่อกับ ผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	๑๐					
๑.๓ ความสำคัญของการควบคุมบังคับ บัญชาและการตรวจสอบงานการควบคุม บังคับบัญชา ตรวจสอบงานสะท้อนให้ เห็นถึงภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ของตำแหน่ง	๕					

องค์ประกอบและรายการผลงาน	ค่าน้ำหนัก	ระดับการประเมินคุณภาพงาน				
		ต้องปรับปรุง (๑ คะแนน)	พอใช้ (๒ คะแนน)	ปานกลาง (๓ คะแนน)	ดี (๔ คะแนน)	ดีมาก (๕ คะแนน)
๑.๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน อาทิ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานศิลปะการบังคับบัญชา การบริหารงาน เทคนิค ความรู้ในทฤษฎีแนวคิดในวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุสำเร็จ ความสามารถทางสติปัญญา การใช้ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ ในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน	๕					
๒. ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน พิจารณาถึงความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน ดังนี้	๓๐					
๒.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในทางวิชาการ / วิชาชีพ และความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประหยัดทรัพยากรต่างๆทั้งงบประมาณ เวลา และกำลังคน ตลอดจนความสามารถในการตัดสินใจและความคิดริเริ่ม	๑๐					
๒.๒ ความรับผิดชอบหน้าที่ ความสามารถในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และความสามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย	๑๐					
๒.๓ ความสามารถการวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน ติดตามประเมินผลของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนางาน เช่น การจัดระบบการทำงาน เป็นต้น	๕					

องค์ประกอบและรายการผลงาน	ค่าน้ำหนัก	ระดับการประเมินคุณภาพงาน				
		ต้องปรับปรุง (๑ คะแนน)	พอใช้ (๒ คะแนน)	ปานกลาง (๓ คะแนน)	ดี (๔ คะแนน)	ดีมาก (๕ คะแนน)
๒.๕ การแนะนำ สอนงานและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา การให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ได้บังคับบัญชาปรับปรุงและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๕					
๓. คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง พิจารณาคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหาร ดังนี้	๒๐					
๓.๑ ความประพฤติ อุปนิสัยทั้งในด้าน ส่วนตัวและการรักษาวินัยข้าราชการทั้งนี้ ให้พิจารณาประวัติส่วนตัว ประวัติการ ทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นๆ	๑๐					
๓.๒ มนุษยสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการ ทั้งหน่วยงาน ภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ มหาวิทยาลัย/สถาบัน และส่วนราชการอื่นๆ	๑๐					
๔. สมรรถนะบุคคล พิจารณาสมรรถนะส่วนบุคคลในตำแหน่ง ผู้บริหาร ดังนี้	๒๐					
๔.๑ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการ วางคน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะใน การโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจ ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจและ ความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม	๕					

องค์ประกอบและรายการผลงาน	ก้ำน้ำหนัก	ระดับการประเมินคุณภาพงาน				
		ต้องปรับปรุง (๑ คะแนน)	พอใช้ (๒ คะแนน)	ปานกลาง (๓ คะแนน)	ดี (๔ คะแนน)	ดีมาก (๕ คะแนน)
๔.๒ ความคิดเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็นโอกาส การคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์	๕					
๔.๓ การตัดสินใจแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา โดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	๕					
๔.๔ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ	๕					

### วิธีคำนวณผลการประเมิน

#### ๑. หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานของตำแหน่ง

- ๑.๑ จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ระดับตำแหน่งที่บังคับบัญชา = ๑๐ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน
- ๑.๒ ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน = ๑๐ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน
- ๑.๓ ความสำคัญของการควบคุม บังคับบัญชาการตรวจสอบงาน = ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน
- ๑.๔ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน = ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

#### ๒. ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน

- ๒.๑ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในทางวิชาการ / วิชาชีพ = ๑๐ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน
- ๒.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ = ๑๐ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน
- ๒.๓ ความสามารถก าววางแผน ควบคุม ติดตามผล และพัฒนางาน = ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน
- ๒.๔ การแนะนำ สอนงานผู้ได้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา = ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

๓. คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๓.๑ ความประพฤติ อุปนิสัยทั้งในด้านส่วนตัว  
และการรักษาวินัย

= ๑๐ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

๓.๒ มนุษยสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ  
ทั้งภายในภายนอก

= ๑๐ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

๔. สมรรถนะบุคคล

๔.๑ ความเป็นผู้นำ การวางแผนและเป็นตัวอย่างที่ดี  
มีศิลปะในการโน้มน้าว

= ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

๔.๒ ความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถประเมินสถานการณ์  
การกำหนดกลยุทธ์

= ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

๔.๓ การตัดสินใจแก้ปัญหา สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุ  
ของปัญหา

= ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

๔.๔ วิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์สถานการณ์ข้างหน้า  
อย่างมีหลักการ

= ๕ x  ได้คะแนนเท่ากับ คะแนน

รวมคะแนนทั้งหมด.....คะแนน (๑)

คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ได้คะแนนเท่ากับ (๑)

= ..... คะแนน

๕

สรุปความเห็นในการประเมินของผู้ประเมิน

- ผ่านการประเมิน สมควรเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ไม่ผ่านการประเมิน ต้องประเมินใหม่ เหตุผลเพราะ

.....

.....

สรุปความเห็นทั่วไปและข้อสังเกตอื่นๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....  
(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....