**แบบรายงานความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการขับเคลื่อนส่วนงาน**

45

**แบบฟอร์ม ปส.5**

**และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (โดยหัวหน้าส่วนงาน)**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 - 30 กันยายน 2563)**

**ส่วนงาน ................................................................... ชื่อหัวหน้าส่วนงาน ………………………………………………………………..**

**คำชี้แจง** 1. การรายงานมี 2 ด้าน **ด้านที่ 1** ความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการขับเคลื่อนส่วนงาน

 **ด้านที่ 2** คุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่

2. ให้หัวหน้าส่วนงานเขียนสรุปความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่ท่านใช้ในการขับเคลื่อนส่วนงานจนการทำงานประสบความสำเร็จ/มีความก้าวหน้า/สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคและพัฒนาการทำงานของส่วนงาน รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ประมาณ 1-2 หน้ากระดาษ A4

**2.1** **ความเป็นผู้นำ (Leadership)** ของหัวหน้าส่วนงานในการขับเคลื่อนส่วนงาน อาทิ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การวางแผน การสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม กระบวนการในการขับเคลื่อน การทำงานเชิงรุก การริเริ่มในการสร้างงานใหม่ การผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดผล การทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**2.2** **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency)** ของผู้บริหารระดับสูงที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ มี อาทิ การรับฟังความคิดเห็น มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ ความสามารถด้านการบริหาร การปรับตัวและความยืดหยุ่น การประสานสัมพันธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงกลยุทธ์

(อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.))

http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/07\_phaakhphnwk\_ch\_smrrthnathaangkaarbrihaar.pdf สมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูง)

3. หัวหน้าส่วนงาน ส่งรายงานตามข้อ 2 ให้คณะกรรมการประจำส่วนงานประเมิน

4. คณะกรรมการประจำส่วนงาน พิจารณารายงานตามแบบ ปส.5 แล้วประเมินให้คะแนน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **คะแนน** | **ความสำเร็จในการขับเคลื่อนส่วนงาน/ระดับความพึงพอใจ** |
| 5 | ความสำเร็จในการขับเคลื่อนส่วนงาน/ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด |
| 4 | ความสำเร็จในการขับเคลื่อนส่วนงาน/ความพึงพอใจ ระดับมาก |
| 3 | ความสำเร็จในการขับเคลื่อนส่วนงาน/ความพึงพอใจ ระดับปานกลาง |
| 2 | ความสำเร็จในการขับเคลื่อนส่วนงาน/ความพึงพอใจ ระดับน้อย |
| 1 | ความสำเร็จในการขับเคลื่อนส่วนงาน/ความพึงพอใจ ระดับน้อยที่สุด  |
| N/A | ไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะประเมิน |

5. คณะกรรมการประจำส่วนงาน ส่งรายงานตามแบบ ปส.5 ที่ประเมินผลตามข้อ 4 แล้ว ให้เลขานุการส่วนงาน **โดยจัดทำเป็นเอกสารลับ**

6. เลขานุการส่วนงาน ส่งรายงานตามแบบ ปส.5 ให้ประธานกรรมการ ผ่านสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

**รายงานความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการขับเคลื่อนส่วนงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่**

|  |  |
| --- | --- |
|  **ด้าน** | **การดำเนินงาน** |
|
| **ด้านที่ 1. ความเป็นผู้นำ (Leadership)** **ในการขับเคลื่อนส่วนงาน** |
| 1. |  |
| 2. |  |
| 3. |  |
| **ด้านที่ 2.** **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่** |
| 1. |  |
| 2. |  |
| 3. |  |
| **คณะกรรมการประจำส่วนงาน พิจารณาให้คะแนน** | **คะแนนการประเมิน (จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน)** |  |
| **ค่าคะแนนแปลงเป็นร้อยละ** |  |
| ***คณะกรรมการติดตาม และประเมินผล******พิจารณาให้คะแนน*** | ***คะแนนการประเมิน (จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน)*** |  |
| ***ค่าคะแนนแปลงเป็นร้อยละ*** |  |

ลงชื่อหัวหน้าส่วนงาน ....................................................................................... วันที่ ...........................................................

คณะกรรมการประจำส่วนงานในการประชุมครั้งที่ ........... วันที่ ............................................. จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม .............. คน จากทั้งหมด .............. คน

**สำหรับรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมให้แนบท้ายรายงาน**

**ตัวอย่างวิธีการกรอกแบบฟอร์ม ปส.5 และการประเมินให้คะแนนโดยคณะกรรมการประจำส่วนงาน**

**รายงานความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการขับเคลื่อนส่วนงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่**

|  |  |
| --- | --- |
| **ด้าน** | **การดำเนินงาน** |
|
| **ด้านที่ 1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการขับเคลื่อนส่วนงาน** |
| 1. การทำงานเชิงรุก | 1. กำหนดให้มีวาระเชิงนโยบาย/เชิงพัฒนาส่วนงานทุกครั้งในการประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน2. มีระบบ กลไกการกำกับติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง |
| 2. การผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดผล | 1. การถ่ายทอดนโยบายถึงระดับบุคคล2. การกำหนด KPI ระดับบุคคล ทำให้แผนพัฒนาคณะบรรลุเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้เฉลี่ย ร้อยละ 95  |
| **ด้านที่ 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่** |
| 1. การประสานสัมพันธ์ | สามารถประสานงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ จนทำให้งานของคณะสำเร็จ ก้าวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คณะอื่นๆ เช่น โครงการประหยัดพลังงาน |
| **คณะกรรมการประจำส่วนงาน พิจารณาให้คะแนน** | **คะแนนการประเมิน (จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน)** | **4.25** |
| **ค่าคะแนนแปลงเป็นร้อยละ** | **85.00** |
| ***คณะกรรมการติดตาม และประเมินผล******พิจารณาให้คะแนน*** | ***คะแนนการประเมิน (จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน)*** |  |
| ***ค่าคะแนนแปลงเป็นร้อยละ*** |  |